

Arbets^{tid}

LAG OCH AVTAL



Sveriges
Kommuner
och Regioner

Förord

Denna skrift innehåller en genomgång av lagar och avtal som reglerar arbetstid inom kommun- och regionsektorn samt hos Sobonas medlemsföretag. Skriften vänder sig till dig som arbetar med personal- och HR-frågor, antingen som chef eller som stöd till chefer. Vår förhoppning är att den ska ge svar på frågeställningar om arbetstidsregler, möjligheter och villkor för förläggning av arbetstid utifrån lagar, avtal, verksamhetsbehov och arbetsmiljö. Skriften är framtagen av avdelningen för arbetsgivarpolitik, Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).

Stockholm, 2021-03-08

Niclas Lindahl, förhandlingschef

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Innehåll

Inledning	5
Tillämplig lagstiftning	5
Kollektivavtal	5
Avgränsningar för skriften	6
Forskning om arbetstid och arbetstidsförläggning	6
Arbetsmiljölagen och föreskrifter	7
Lagar och föreskrifter	7
En arbetsgivare oavsett organisation	7
Föreskrifter från Arbetsmiljöverket	7
Arbetstidslagen	10
Vem omfattas	10
Vad är arbetstid	11
Arbetstidens omfattning	12
Beräkningsperiod	13
Rast, måltidsuppehåll och pauser	14
Nattarbete	15
Arbetstidsmätt	16
Ordinarie arbetstid	16
Övertid och mertid	23
Övertid eller mertid	23
Allmän övertid och allmän mertid	23
Extra övertid och extra mertid	24
Nödfallsövertid	25
Arbetstidens förläggning	26
Ordinarie arbetstid kan föras mellan beräkningsperioder	26
Arbetstidens förläggning och föräldraledighet	27
Fridagar	29
Dygnsvila	30
Veckovila	32
Jour	33
Beredskap	34
Förskjuten arbetstid	35
Andra former av arbetstidsförläggning	36
Årsarbetstid	36

Flexibla arbetstider	36
Förtroende att disponera sin arbetstid	37
Distansarbete	37
Samverkan, hantering av tvister samt sanktioner och skadestånd.....	39
Samverkan	39
Skyddsombud och skyddskommitté.....	39
Brott mot arbetsstidsreglerna	40
Arbetstider när krislägesavtalet är aktiverat	41
Arbetstider vid aktiverat Krislägesavtal	41
Läs mer	42

Inledning

Arbetstid och förläggning av denna är en av de viktigaste resurserna som arbetsgivaren har för att uppfylla verksamhetens mål. Det är också viktigt för medarbetare att tiden förläggs så att arbete, god arbetsmiljö och privatliv kan förenas. Olika forskningsprojekt pågår i syfte att öka kunskapen om eventuella samband mellan exempelvis arbetstidsförläggning, effektivitet, säkerhet och arbetsmiljö. Arbetstid och arbetstidsförläggning är därför en aktuell och angelägen fråga.

Skriften är upplagd så att varje område inleds med en genomgång av gällande lagstiftning och därefter redogörs för avvikelser eller kompletteringar som gjorts i kollektivavtalen HÖK (för kommun- och regionsektorn) och ÖLA (för vissa av Sobonas medlemmar) med tillhörande bilaga Allmänna bestämmelser (AB)¹. Ibland finns exempel som ytterligare beskrivning. Vid sidan av denna skrift finns mer information i kommentaren till AB. Kommentaren och gällande kollektivavtal finns på SKR:s hemsida, www.skr.se. Detta är en uppdatering av den Arbetstidsskrift som tidigare funnits och innehåller ändringar till och med AB 20 i lydelse 2020-11-01.

Tillämplig lagstiftning

I EU:s arbetstidsdirektiv (direktivet) finns grundläggande minimikrav för arbetstid, hälsa och säkerhet för medarbetare². Direktivet har införlivats i svensk rätt genom arbetstidslagen (ATL)³. ATL är dispositiv vilket innebär att avvikelser kan göras genom kollektivavtal, till exempel AB. Arbetstidsfrågor regleras även i arbetsmiljölagen (AML)⁴ med tillhörande föreskrifter, till exempel föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö⁵.

Kollektivavtal

När den här skriften skrivs finns två olika gällande AB med delvis olika innehåll. Det är därför viktigt att hålla reda på vilket avtal som gäller för respektive situation. När det i texten endast anges "AB" innebär det att reglerna är lika mellan de nu gällande olika AB avtalen. När reglerna skiljer sig åt kommer bestämmelser från de respektive avtalen att redovisas var för sig enligt AB 17 respektive AB 20. Tänk på att vilka som tecknat AB 20 kan förändras löpande.

¹ Avvikelser i ÖLA överensstämmer i stort med HÖK varför dessa inte kommenteras i skriften

² Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG Arbetstidens förläggning i vissa avseenden

³ SFS 1982:673

⁴ SFS 1977:1160

⁵ AFS 2015:4

AB 20 i lydelse 2020-11-01 gäller för:

Svenska Kommunalarbetsförbundet

OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

OFR:s förbundsområde Läkare

AB 17 i lydelse 2020-05-01 gäller för:

Akademiker Alliansen

Lärarnas Samverkansråd

OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård

Utöver AB:s bestämmelser finns även särskilda bestämmelser om arbetstid i flera av de sex huvudöverenskommelserna (HÖK).

Avgränsningar för skriften

Skriften tar inte upp bestämmelser om ersättningar. Den omfattar inte heller de bestämmelser som finns i bilagor till AB, specialbestämmelser för läkare eller övriga kollektivavtal vid sidan av HÖK.

Forskning om arbetstid och arbetstidsförläggning

Både nationellt och internationellt intresserar sig forskare för hur arbetstider och arbetstidsförläggning påverkar verksamhet, produktivitet, säkerhet, kvalitet och arbetsmiljö. Vid planering av verksamhet och arbetstidsförläggning är det viktigt att väga in de resultat som finns. Att både arbetsgivare och medarbetare liksom fackliga företrädare och skyddsombud är väl informerade är en förutsättning. Delaktighet på arbetsplatsträff och i samverkansgrupper är viktig för förståelsen av verksamhetens behov av bemanning, hälsomarkörer och arbetsgivarens slutliga beslut om arbetstidsförläggning. Arbetsgivarens ansvar för verksamhet och arbetsmiljö innebär att beslut kan behöva fattas som går emot en enskild medarbetares önskan om viss arbetstidsförläggning, till exempel att arbeta långa och komprimerade arbetspass.

Forskningsresultat som kan vara ett stöd i arbetet finns att ta del av bland annat på suntarbetsliv.nu.

Arbetsmiljölagen och föreskrifter

Lagar och föreskrifter

I AML finns regler om arbetsgivares skyldigheter att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet⁶. Det finns också regler om samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare, till exempel genom skyddsombudens verksamhet⁷.

Både AML och ATL är skyddslagstiftningar som värnar om medarbetarnas grundläggande hälsa och säkerhet. Arbetstid och arbetstidsförläggning är också del av arbetsmiljön och därför behöver hänsyn tas till båda lagarna. Kopplingen är viktig, inte minst för att regler om riskbedömning, tillsyn och viten finns i AML.

Inom vissa områden kompletteras AML av föreskrifter som utfärdas av Arbetsmiljöverket. Föreskrifterna gäller ett avgränsat område och kan därför utformas med större tydlighet om de krav som gäller för arbetsgivaren.

En arbetsgivare oavsett organisation

Lagen säger

Arbetsgivarbegreppet är centralt för ansvaret över arbetstid och arbetstidsförläggning. Varje kommun, region och Sobona-företag räknas som en arbetsgivare oavsett hur verksamheten organiserats internt med till exempel förvaltningar under nämnder eller olika verksamhetsområden. Begreppet får betydelse för bland annat beräkning av ordinarie arbetstid, veckovila, övertid och sammanlagd arbetstid. Det innebär att arbetstiden för en medarbetare med till exempel två anställningar hos arbetsgivaren ska läggas samman enligt ATL.

Föreskrifter från Arbetsmiljöverket

Systematiskt arbetsmiljöarbete

I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns krav på att arbetsgivare, som planerar förändringar i verksamheten, ska bedöma om dessa medför risker för ohälsa eller olycksfall som kan behöva åtgärdas. Det handlar om sådana ändringar som inte är del av den dagliga, löpande verksamheten. Ett exempel är förändrad arbetstid som kan innebära längre arbetspass. Ett annat exempel kan vara arbetstidsförläggning som innebär att arbetet ska starta före kl. 06 på morgonen.

⁶ 3 kap. 2 a § AML

⁷ 6 kap. AML

Riskbedömningen ska utgå från den planerade förändringen och eventuella risker för ohälsan och olycksfall som den kan medföra. Om risker identifieras ska en handlingsplan upprättas med åtgärder för att minimera eller ta bort riskerna⁸.

Organisatorisk och social arbetsmiljö

Arbetsmiljöverket har utfärdat föreskrift om organisatorisk och social arbetsmiljö⁹. Syftet är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden på arbetsplatsen.

Föreskriften innehåller bland annat regler om arbetstid som innebär att arbetsgivaren ska genomföra de åtgärder som behövs för att arbetstidens förläggning inte ska leda till ohälsa¹⁰. Redan vid planering av arbetstidsförläggning ska arbetsgivaren ta hänsyn till arbetsmiljön och därefter genomföra uppföljningar inom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Exempel på arbetstidsfrågor som kan medföra risk för ohälsa är:

- Nattarbete
- Delade arbetspass
- Långa arbetspass
- Stort övertidsuttag

Föreskriften innehåller inte något förbud mot förläggning av arbetstid på ett visst sätt. Det är fortfarande verksamhetens behov som ytterst styr, så länge arbetstidens förläggning sker i enlighet med gällande lagar och kollektivavtal.

Däremot ska arbetsgivaren bedöma hur till exempel bokningsschema (när medarbetare ger förslag på schemaläggning), långa arbetspass eller arbetsperioder och nattarbete kan påverka medarbetarnas hälsa. Det är arbetsgivaren som ska godkänna förläggning av arbetstid och som ansvarar för eventuella arbetsmiljökonsekvenser.

Det gäller även om förläggningen är gjord enligt arbetstagarens egna önskemål.

Medicinska kontroller i arbetslivet

Den som normalt utför minst tre timmars arbete på natten (kl 22–06) eller minst en tredjedel av sin årsarbetstid, omfattas av föreskriften¹¹. 2019 skärptes reglerna för de kontroller som ska ske innan arbetstagare sysselsätts i nattarbete. Löpande kontroller ska göras med sex års mellanrum från den dag då nattarbetet påbörjades eller när arbetstagaren fyllt 50 år med tre års mellanrum. De medicinska kontrollerna ska registerhållas. Mer om definitioner av nattarbete finns på sidan 15.

⁸ AFS 2001:1 8 §

⁹ AFS 2015:4

¹⁰ AFS 2016:4 12 §

¹¹ AFS 2019:3 29 – 31 §§

Minderåriga medarbetare

För medarbetare under 18 år kompletteras AML med regler i Arbetsmiljöverkets föreskrift minderårigas arbetsmiljö¹². Föreskriften innebär begränsningar av ensamarbete, arbetsuppgifter och arbetstider.

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

Enligt ATL och Arbetsmiljöverkets föreskrift ska arbetsgivaren föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid¹³. Journalen ska föras löpande och redovisa uppgifter för varje medarbetare. Det ska framgå både när arbetstiden påbörjats och avslutats.

Föreskriften innehåller också regler om när journalen senast måste uppdateras efter arbetad övertid, mertid och jourtid och hur länge journalen ska sparas. Kravet på att handlingar ska sparas gäller också för lokala kollektivavtal med bestämmelser om avvikelser från ATL i dessa delar.

I AB finns bestämmelse om avrundning av arbetstid vid arbete under jour och beredskap¹⁴. I journalen ska endast den faktiskt arbetade tiden registreras medan det i personalsystemet för exempelvis löneberäkning registreras arbetstid utifrån AB:s bestämmelse.

¹² AFS 2012:3

¹³ 11 § ATL, AFS 1982:17 och AFS 2009:9

¹⁴ AB § 20 mom. 2

Arbetstidslagen

Vem omfattas

Lagen säger

Syftet med ATL är att ge medarbetarna ett skydd mot förläggning av arbetstid som riskerar ohälsa.

ATL gäller för alla verksamheter där medarbetare utför arbete för arbetsgivarens räkning¹⁵. Praktikanter jämställs i ATL med medarbetare, men elever under utbildning gör det inte¹⁶. Kriterier för vem som anses vara medarbetare har utvecklats genom praxis.

Kortfattat innebär praxis att det ska finnas ett frivilligt avtal om att medarbetaren är personligt skyldig att utföra löpande arbetsuppgifter och använda arbetsgivarens utrustning och redskap i arbetet. Arbetsgivarens motprestation är bland annat lön för utfört arbete.

Det finns situationer då en person som anlitas av arbetsgivaren för att utföra arbete är undantagen från ATL. Det gäller exempelvis uppdragstagare. Med uppdragstagare menas personer som anlitas för att utföra särskilt uppdrag utan att anställas av arbetsgivaren. Det kan till exempel vara hantverkare, ledsagare, tolkar och personal som hyrs in via bemanningsföretag.

ATL gäller inte heller befattningshavare som är företagsledare eller som har en liknande ställning¹⁷. Även medarbetare med en särskild förtroendeställning när det gäller sin arbetstid kan undantas¹⁸. Arbetsuppgifterna ska då vara av sådan art att arbetsgivaren inte kan beräkna den exakta tidsåtgången för arbetet, att medarbetare har frihet att ta ledigt under normal arbetstid och att arbetsgivaren inte kontrollerar arbetstiden. I förarbeten till lagen anges handelsresande som exempel.

Kollektivavtalet säger

Det finns möjlighet att helt eller delvis undanta vissa högre chefer (förvaltningschef eller annan arbetstagare med motsvarande funktion t.ex. VD) från AB och avtalets bestämmelser om arbetstid. Det är viktigt att veta att när en chef undantas från AB, behöver det inte innebära att medarbetare är undantagna även från reglerna i ATL. Oavsett vad parterna avtalat om är det ytterst domstol som avgör om medarbetare har en sådan ställning att han eller hon kan undantas från ATL.

¹⁵ 1 § ATL

¹⁶ Arbetstidslagen - med kommentar (H026), januari 2015, Arbetsmiljöverket, sid. 7

¹⁷ 2 § andra punkten ATL

¹⁸ 2 § andra punkten ATL

Vad är arbetstid

Lagen säger

Arbetstid är sådan tid då medarbetaren står till arbetsgivarens förfogande för att arbeta. Den kan delas in i:

- Ordinarie arbetstid
- Allmän övertid, extra övertid, nödfallsövertid
- Allmän mertid, extra mertid
- Jour

Begreppet sammanlagd arbetstid avser all arbetstid, oavsett om det är ordinarie arbetstid, övertid, mertid eller jourtid¹⁹. Raster räknas inte som arbetad tid. Måltidsuppehåll och pauser ingår i arbetstiden.

Vid beräkning av den ordinarie arbetstiden ska även lagstadgad ledighet räknas som fullgjord arbetstid, till exempel ledighet på grund av sjukskrivning eller föräldraledighet.

Beräkning av arbetstid vid föräldraledighet (25 %) för medarbetare med heltidsanställning, enligt ATL.

Medarbetaren arbetar extra hos arbetsgivaren. Tid som överstiger medarbetarens tjänstgöringsgrad på 75 % ska enligt arbetstidslagen registreras som övertid i övertidsjournal. Medarbetaren kan enligt reglerna arbeta max 200 timmar övertid under ett kalenderår.

Kollektivavtalet säger

I AB finns undantag från ATL som innebär att studieledighet och kompensationsledighet inte räknas som arbetad tid. Det innebär att medarbetare under pågående studieledighet kan arbeta i normal omfattning utan att mer- eller övertid enligt ATL uppkommer.

Vid uttag av kompensationsledighet ska motsvarande tid dras av från registrerad övertid. Kvittning av kompensationsledighet mot arbetad övertid kan göras inom samma beräkningsperiod för arbetstagare som omfattas av AB 17 eller inom samma kalenderår för arbetstagare som omfattas av AB 20²⁰.

Beräkning av arbetstid vid studieledighet (25 %) för medarbetare med heltidsanställning, enligt AB

Arbetstiden för en medarbetare som är studieledig 25 % av heltid och arbetar extra, räknas som ordinarie arbetstid upp till heltidsmålet för anställningen. Först vid arbete därutöver ska övertidsarbete registreras i övertidsjournal.

¹⁹ Arbetstidslagen och dess förordning med kommentar 1 januari 2015, Arbetsmiljöverket

²⁰ AB 17 § 13 mom. 6 b) och AB 20 § 13 mom. 7 c)

Tid för att resa mellan bostad och arbetsplats räknas inte som arbetstid.

I AB finns en bestämmelse om färdtid som avser tid utanför den ordinarie arbetstiden då medarbetaren reser till ett annat arbetsställe än det ordinarie²¹.

Det kan till exempel vara fallet när en medarbetare ska delta i en utbildning på annan ort än där arbetsplatsen finns. Måste medarbetaren resa till utbildningsorten på tid som inte är ordinarie arbetstid, är detta istället färdtid. Färdtid räknas inte in i arbetstiden och ska inte heller registreras i journal om övertid, mertid, jour.

Om medarbetaren reser under arbetstid mellan arbetsplatser, räknas denna tid som arbetstid och inte färdtid. En resa kan också bestå av delvis färdtid och delvis arbetstid beroende på när den påbörjas i förhållande till den ordinarie arbetstiden.

När en medarbetare till exempel följer med en patient på en resa till ett behandlingshem räknas restiden som arbetstid även om den påbörjas före den schemalagda ordinarie arbetstiden. Motsvarande gäller också om arbetsgivaren beordrar medarbetaren att göra en resa vid ett bestämt klockslag (före ordinarie arbetstid) och på ett bestämt sätt, till exempel med visst färdmedel²².

Arbetstidens omfattning

Lagen säger

Ordinarie arbetstid får uppgå till högst 40 timmar per vecka²³. Med anledning av arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, kan de 40 timmarna även utgöra ett genomsnitt per vecka under en beräkningsperiod om högst fyra veckor. Den sammanlagda arbetstiden får inte överstiga 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst 4 månader²⁴. ATL innehåller inte någon regel om hur lång arbetstiden får vara per dygn. Det innebär att arbetstidens längd per dag kan variera.

De begränsningar som finns är ATL:s regler om dygns- och veckovila, sid 31 ff, samt AML med föreskrifter. ATL innehåller även en regel om nattarbetstidens längd som enligt lagen begränsas till åtta timmar per 24-timmarsperiod i genomsnitt under en beräkningsperiod av högst 4 månader²⁵.

²¹ AB § 24

²² AD 1994 nr. 39

²³ 5 § ATL

²⁴ 10 b § ATL

²⁵ 13 a § ATL

Beräkningsperiod

Lagen säger

Ordinarie arbetstid får vara högst 40 timmar per vecka²⁶. Den ordinarie arbetstiden kan fördelas olika mellan veckor i en beräkningsperiod. Med beräkningsperiod menas en period om en till fyra veckor, under vilken den genomsnittliga veckoarbetstiden beräknas²⁷.

Om inget annat är bestämt räknas den genomsnittliga arbetstiden per kalendervecka. Istället för kalendervecka kan arbetsgivaren bestämma att den genomsnittliga arbetstiden ska beräknas på en sjudagarsperiod som kan starta vid annat tillfälle än måndag kl. 00. Oavsett när brytpunkt för beräkning av arbetstiden infaller ska samma brytpunkt användas under en hel beräkningsperiod.

Kollektivavtalet säger

Beräkningsperiod och schemaperiod

Enligt bestämmelse i AB kan en beräkningsperiod uppgå till högst 16 veckor²⁸. För en längre beräkningsperiod av genomsnittlig arbetstid (högst ett år) krävs lokalt kollektivavtal²⁹.

Det är skillnad på beräkningsperiod och schemaperiod. De kan sammanfalla men en beräkningsperiod kan även bestå av flera schemaperioder. Hur många veckor en schemaperiod kan bestå av är inte reglerat. Arbetsgivare som använder sig av olika schemaperioder inom beräkningsperioden ska i enlighet med AB 20 eftersträva att medarbetaren får information om hela sin schemaläggning innan beräkningsperioden startar. Syftet är att medarbetaren ska få möjlighet att planera för såväl arbete som fritid med god framförhållning.

Genomsnittlig arbetstid under en beräkningsperiod

En medarbetare arbetar 40 timmar per vecka. Beräkningsperioden är 4 veckor och varje vecka är en schemaperiod. Arbetstiden fördelas per vecka enligt följande:

Vecka 1 = 36 timmar

Vecka 2 = 44 timmar

Vecka 3 = 38 timmar

Vecka 4 = 42 timmar

Totalt: Den genomsnittliga arbetstiden utgör 40 timmar per vecka under beräkningsperioden men varierar mellan schemaveckorna.

²⁶ 5 § ATL

²⁷ 5 § ATL

²⁸ AB 17 § 13 mom. 6 f) och AB 20 § 13 mom. 7 g)

²⁹ AB 17 § 13 mom. 7 stycke 2 och AB 20 § 13 mom. 8 stycke 2

Avvikelser i Centrala och lokala protokollsanteckningar för samtliga HÖK:ar

Arbetsgivaren beslutar om beräkningsperiod, schema och förläggning enligt AB³⁰. Om en redan beslutad beräkningsperiod förlängs och medför att arbete förläggs till lördagar och söndagar i större utsträckning än tidigare krävs lokalt kollektivavtal³¹. Observera att det inte krävs något lokalt kollektivavtal för att kunna förlägga arbete till fler lördagar och söndagar vid oförändrad eller kortare beräkningsperiod.

Rast, måltidsuppehåll och pauser

Lagen säger

Rast är enligt ATL inte arbetstid och innebär att medarbetaren kan lämna arbetsplatsen. Ur ett arbetsmiljöperspektiv är det viktigt att rast förläggs så att medarbetaren både hinner äta lunch och få återhämtning under arbetsdagen. Rasternas längd och förläggning ska anges i förväg³². Rast ska förläggas så att medarbetarna inte arbetar mer än fem timmar i följd.

Rast får bytas ut mot måltidsuppehåll om det behövs med hänsyn till arbetsförhållanden, sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren³³. Måltidsuppehållet ingår i arbetstiden och innebär att medarbetaren måste stanna kvar på arbetsplatsen och återgår i arbete om det krävs. Det planerade måltidsuppehållet kan också helt utebli vid enstaka fall.

Även måltidsuppehåll ska förläggas i schema eller likande. Precis som rast ska tid för måltidsuppehåll vara inplanerat senast fem timmar efter det att medarbetaren börjat arbetspasset.

Arbetsgivaren ska därutöver ordna arbetet så att medarbetarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna³⁴. Omfattningen av pauser är inte reglerad utan anpassas utifrån arbetets krav på fysisk och psykisk ansträngning. Om arbetet kräver kontinuerliga pauser måste arbetsgivaren ange det i schemat. Paus räknas som arbetstid och medarbetaren har inte rätt att lämna arbetsplatsen.

³⁰ AB § 13 mom. 5

³¹ AB 17 § 13 mom. 6 f) och AB 20 § 13 mom. 7 g)

³² 15 § ATL

³³ 16 § ATL

³⁴ 17 § ATL

Kollektivavtalet säger

Reglering i AB innebär att rast i vissa fall kan bytas ut mot måltidsuppehåll.

Arbetsgivaren kan besluta om att rast får bytas mot måltidsuppehåll:

- Under nattarbete
- Under arbete fredag, lördag, söndag och helgdag. Om arbetsgivaren vill förlägga måltidsuppehåll under denna tid ska en konsekvensanalys av arbetsmiljön göras³⁵

Finns det behov av måltidsuppehåll vid andra tider krävs lokalt kollektivavtal³⁶. När rast ersätts av måltidsuppehåll behöver arbetsgivaren vara särskilt uppmärksam på att störningar i arbetet inte påverkar arbetsmiljön negativt.

Nattarbete

Lagen säger

I ATL finns definition av begreppen natt och nattarbete. Med natt menas tid mellan kl 22–06. Nattarbetande är den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller som troligen kommer fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt³⁷.

Arbetstiden för medarbetare som arbetar natt får under varje period av 24 timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under beräkningsperioden³⁸.

Arbete som innebär särskilda risker, eller stor mental eller fysisk ansträngning, får inte utföras mer än åtta timmar per 24-timmarperiod. Nattarbete ska bara förekomma i de fall då samhällsviktiga funktioner behövs även nattetid.

Om nattarbete är tillåtet får också utfyllnadsuppgifter utföras under arbetstiden, det vill säga sådant som skulle kunna utföras vid annan tid men som även kan göras nattetid³⁹.

Kollektivavtalet säger

För medarbetare som omfattas av AB gäller kollektivavtalets definition av natt som är tid mellan kl. 00-06⁴⁰.

Även definitionen av nattpass skiljer sig åt. Ett arbetspass enligt kollektivavtalet räknas som nattpass om minst tre timmar av den ordinarie arbetstiden är förlagd till natt.

³⁵ Påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton likställs här med helgdag enligt AB 17 § 13 mom.3 och 6 a) samt AB 20 § 13 mom. 3 och 7 a)

³⁶ AB 17 § 13 mom.7 stycke 2 och AB 20 § 13 mom. 8 stycke 2

³⁷ 13 a § st 3 ATL

³⁸ 13 a § ATL

³⁹ Beslut Arbetsmiljöverket 1986-263

⁴⁰ Kommentaren till AB § 13 mom.2 *Nattpass*

Arbetstidsmått

Ordinarie arbetstid

Lagen säger

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar per vecka för en medarbetare som arbetar heltid⁴¹. När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållanden i övrigt får tiden uppgå till 40 timmar i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Kollektivavtalet säger

Arbetstidsmått

För medarbetare inom sektorn gäller kollektivavtalens arbetstidsmått, varav de vanligaste är 40 timmar per vecka samt 38 timmar och 15 minuter per vecka⁴². Därutöver finns heltidsmått för medarbetare som arbetar skift. Andra arbetstidsmått finns i Centrala och lokala protokollsanteckningar i tillämplig HÖK.

Med arbetstidsmåttet 40 timmar per vecka kan arbetstiden förläggas måndag – söndag. Medarbetaren har inte någon arbetsskyldighet på röda dagar som infaller måndag–lördag i almanackan (lätthelgdagar), och inte heller på påskafton, pingstafton, midsommarafton, julafton och nyårsafton eftersom dessa dagar likställs med helgdag. Denna förläggning kallas *mjuk vecka*⁴³.

Med arbetstidsmåttet 38 timmar och 15 minuter per vecka kan arbetstiden förläggas måndag–söndag. Arbetstagaren har arbetsskyldighet på lätthelgdagar och helgdagsaftnar. Denna förläggning av arbetstid kallas *hård vecka*.⁴⁷

⁴¹ 5 § ATL

⁴² AB § 13 mom. 2

⁴³ AB § 13 mom. 2 stycke 1

Tabell 1. Arbetstidsmått i Allmänna Bestämmelser

Allmänna Bestämmelser (AB)				
Genomsnittlig veckoarbetstid	40 tim	38 tim 15 min - 40 tim	38 tim 15 min	34 tim 20 min eller 36 tim 20 min
Huvudöverens- kommelse (HÖK)	Helgfri vecka	Proportionerlig arbetstid	Helgdagar ingår	Kontinuerligt treskift eller intermittent treskift (heldagar ingår)
Akademiker Alliansen *	X	X	X	X
Allmän kommunal verksamhet **	X	X	X	X
Kommunal	X	X	X	X
Läkarförbundet	X	X	X	X
Lärarnas samverkansråd ***	X	X	X	X
Vårdförbundet	X	X	X	X

* För tandhygienister vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt funktionshindrade samt för anställda som ska tillgodose tandvård för enbart förskolebarn samt svårbehandlade barn är arbetstidsmåttet 39 timmar i genomsnitt per helgfri vecka.

** Avvikande arbetstider gäller för tandhygienist, tandsköterska och tandvårdsbiträde m.fl. vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt funktionshindrade samt för arbetstagare med anställning för att tillgodose tandvård åt enbart förskolebarn eller svårhanterliga barn. För dessa är den ordinarie arbetstiden för helgfri vecka 39 timmar per vecka. Arbetstidsförkortning med 1 tim och 55 min för behandlingsassistenter anställda i regioner tillämpas fortsatt till och med 2022-03-31.

*** Särskilda bestämmelser för arbetstider för lärare finns i bilaga M till AB

Tabell 2. Arbetstidsmått i protokollsanteckningar till HÖK

Särskilda protokollsanteckningar					
Genomsnittlig veckoarbetstid	37 tim	36 tim 20 min	34 tim 20 min	36 tim 20 min	34 tim 20 min
Huvudöverenskommelse (HÖK)	Helgdagar ingår	Ständig natt, helgdagar ingår	Ständig natt, helgdagar ingår.	Rotation dag/natt, helgdagar ingår, minst 20% nattpass	Rotation dag/natt, helgdagar ingår, minst 30% nattpass
Akademiker alliansen *					
Allmän kommunal verksamhet **			X		
Kommunal ****	X	X	X	X	
Läkarförbundet					
Lärarnas Samverkansråd					
Vårdförbundet			X	X	X

** Arbetstidsmåttet 34 tim 20 minuter vid ständig nattjänstgöring gäller från och med 2022-04-01

**** Arbetstidsmåttet 37 timmar per vecka tillkom i HÖK 1988 - 1989 då löneutrymme växlades mot förkortning av arbetstid. Arbetstidsmåttet 36 tim och 20 minuter vid ständig natt upphör den 2022-03-31 då regler arbetstidsmåttet 34 tim och 20 minuter vid ständig nattjänstgöring börjar gälla från 2022-04-01.

Arbetstid vid rotationstjänstgöring

Avvikelse i Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK för Svenska Kommunalarbetsareförbundet

Medarbetare med rotationstjänst på heltid (dag och natt) samt med arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller vardag och helgdag har en genomsnittligt veckoarbetstidsmått på 36 timmar och 20 minuter. Det förutsätter att arbetstiden under nattpassen utgör 20 procent av den totala arbetstiden för heltidsarbetande⁴⁴. Arbetstidsmåttet gäller för: vårdare, barnskötare, ambulanssjukvårdare, laboratoriebiträde, röntgenbiträde, mottagningsbiträde, vårdbiträde, hemvårdare, 1:e hemvårdare, 1:e skötare, överskötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, sjukvårdsbiträde, barnhemsbiträde, elevassistent samt personlig assistent.

⁴⁴ HÖK 20 bilaga 3

Avvikelser i Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK för OFR:s förbundsområde hälso- och sjukvård

Medarbetare med rotationstjänst på heltid (dag och natt) samt med arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller vardag och helgdag, har ett genomsnittligt veckoarbetstidsmått på 38 timmar och 15 minuter.

Om medarbetaren under beräkningsperioden har arbetstid under nattpass som utgör minst 20 procent av den totala arbetstiden för heltidsanställd medarbetare, sänks det genomsnittliga arbetstidsmättet under beräkningsperioden till 36 timmar och 20 minuter per vecka.

Om arbetstiden under nattpassen utgör minst 30 procent av den totala arbetstiden under beräkningsperioden, sänks den genomsnittliga veckoarbetstiden till 34 timmar och 20 minuter per vecka. Samma genomsnittliga arbetstidsmått 34 timmar och 20 minuter, får den som är anställd enligt ovan, men under beräkningsperioden endast har nattjänstgöring⁴⁵.

Arbetstid vid arbete ständigt nattjänstgöring

Avvikelser i Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK:ar för Svenska Kommunalarbetsförbundet, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet

Från och med 2022-04-01 gäller att för arbetstagare som arbetar ständigt natt och har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller vardag och helgdag, är den genomsnittliga veckoarbetstiden under beräkningsperioden 34 timmar och 20 minuter per vecka. Bestämmelsen gäller för alla yrkesgrupper⁴⁶.

Till och med 2022-03-31 gäller för Kommunals avtalsområden att arbetstagare som arbetar ständigt natt och har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller vardag och helgdag har en genomsnittlig veckoarbetstid under beräkningsperioden på 36 timmar och 20 minuter. Bestämmelsen gäller för följande yrkesgrupper: Vårdare, barnskötare, ambulanssjukvårdare, laboratoriebiträde, röntgenbiträde, mottagningsbiträde, vårdbiträde, hemvårdare, 1:e hemvårdare, 1:e skötare, överskötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, sjukvårdsbiträde, barnhemsbiträde samt elevassistent⁴⁷.

Till och med 2022-03-31 gäller för AKV:s avtalsområde att arbetstagare som arbetar ständigt natt och har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller vardag och helgdag har en genomsnittlig veckoarbetstid under beräkningsperioden på 38 timmar och 15 minuter⁴⁸.

⁴⁵ HÖK 19

⁴⁶ HÖK 20

⁴⁷ HÖK 16 Prolongerad bilaga 3

⁴⁸ AB § 13 mom.2

Avvikelser i Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK för OFR:s förbundsområde hälso- och sjukvård

För medarbetare som arbetar ständigt natt och har ordinarie arbetstid förlagd till vardag såväl som söndag och helgdag eller vardag och helgdag, är den genomsnittliga veckoarbetstiden under beräkningsperioden 34 timmar och 20 minuter per vecka⁴⁹.

Proportionerlig arbetstid

Proportionerlig arbetstid kan bli aktuell för medarbetare som har arbetskyldighet vissa lätthelgdagar och helgdagsaftnar. Det gäller till exempel när verksamheten endast har öppet vissa helgdagar eller när det är en lägre bemanning på helgdagar. För dessa medarbetare beräknas en genomsnittlig arbetstid, där veckoarbetstiden hamnar någonstans mellan 38 timmar och 15 minuter och 40 timmar. Den exakta arbetstiden beror på hur många lätthelgdagar och helgdagsaftnar medarbetaren har skyldighet att arbeta samt vilken bemanning som verksamheten kräver⁵⁰.

Beräkning av proportionerlig arbetstid – exempel 1

Medarbetare i en arbetsgrupp arbetar var fjärde lätthelgdag. Arbetstidsmättet är i genomsnitt 40 timmar per vecka. Det är 15 lätthelgdagar per år.

Medarbetaren har skyldighet att arbeta: $15/4 = 3,75$ lätthelgdagar

$40 \text{ timmar} - 38,25 \text{ timmar} = 1,75 \text{ timmar} = 105 \text{ minuter}$

$105/15 \text{ (lätthelgdagar)} = 7 \text{ minuter}$

$7 \text{ minuter} \times 3,75 = 26 \text{ minuter}$

$40 \text{ timmar} - 26 \text{ minuter} = 39 \text{ timmar och } 34 \text{ minuter} = \text{genomsnittlig veckoarbetstid}$

Slutsats: Den genomsnittliga arbetstiden blir 39 tim och 34 min per vecka och innebär tjänstgöring var fjärde lätthelgdag. Övriga lätthelgdagar är medarbetaren ledig.

Beräkning av proportionerlig arbetstid – exempel 2

Sex medarbetare turas om att arbeta på lätthelgdagar. Varje lätthelgdag ska bemanningen vara två medarbetare.

$2 \text{ (medarbetare)} \times 15 \text{ lätthelgdagar} = 30 \text{ lätthelgdagar som ska bemannas}$

$30 \text{ (lätthelgdagar)}/6 \text{ (totala antalet medarbetare)} = 5 \text{ dagars tjänstgöringsskyldighet/medarbetare}$

$5 \text{ (dagar)} \times 7 \text{ minuter (se exempel 1)} = 35 \text{ minuter}$

$40 \text{ timmar} - 35 \text{ minuter} = 39 \text{ timmar och } 25 \text{ minuter genomsnittlig veckoarbetstid}$

Slutsats: Den genomsnittliga veckoarbetstiden blir 39 tim och 25 min och innebär att två av de sex medarbetarna arbetar var tredje lätthelg i ett rullande schema.

⁴⁹ HÖK 19 bilaga 3

⁵⁰ AB § 13 mom. 2 stycke 3

Som alternativ till proportionerlig arbetstid kan arbetstidsmättet 40 timmar per vecka tillämpas, under förutsättning att medarbetaren istället får en annan ledig dag som kompensation för arbetad lätthelgdag⁵¹. Tillämpning av denna bestämmelse förutsätter att medarbetaren är anställd med villkor att helgdagar kan ingå i arbetskyldigheten.

En särskild förhandlingsöverenskommelse gäller för Kommunals yrkesgrupper vård- och kökspersonal som omfattas av arbetstidsförkortningen i HÖK 1988–1989. Den innebär att arbetstidsmättet 40 timmar per vecka kan behållas om arbete på lätthelgdag utförs vid max två tillfällen per kalenderår. Ersättning för utfört arbete vid en lätthelgdag är då två lediga dagar. Ska arbete utföras vid fler än två helgdagar ska proportionerlig arbetstid räknas fram istället⁵².

Treskift

Särskilda arbetstidsmätt gäller för treskiftsarbete (34 timmar och 20 minuter per vecka och 36 timmar och 20 minuter per vecka). Dygnet delas då in i tre arbetspass, vanligen natt-, förmiddags- och eftermiddagsskift. Medarbetaren arbetar med viss regelbundenhet inom skiftschemats omloppsperiod (skiftcykel) på i stort sett lika antal natt-, förmiddags- och eftermiddagsskift. Variationer på skiftsystem kan förekomma⁵³. Treskiftarbete är antingen kontinuerligt (pågår utan avbrott lördagar, söndagar och helgdagar) och arbetstidsmättet är då 34 timmar och 20 minuter eller intermittent (avbrott görs för exempelvis lördag/söndag och/eller helgdagar) med arbetstidsmätt 36 timmar och 20 min.

Andra arbetstidsmätt

Avvikelser i Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK för Svenska Kommunalarbetsförbundet

I samband med tecknande av HÖK 1988–1989 avstod Svenska Kommunalarbetsförbundet från del av löneökningstrymmet inom landstingssektorn till förmån för ett lägre arbetstidsmätt. Inom kommunsektorn kunde motsvarande förändring göras för medarbetare inom äldreomsorgen, men då genom lokalt kollektivavtal. Överenskommelsen innebär att arbetstiden sänktes från 38 timmar och 15 minuter till 37 timmar. Följande yrkesgrupper inom regioner och vissa Sobona-företag omfattas (ordinarie arbetstid är förlagd till vardagar och söndagar, helgdagar eller till vardagar och helgdagar): Laboratoriebiträde, röntgenbiträde, obduktionstekniker, överskötare, 1:e skötare, skötare, socioterapeut, 1:e socioterapeut, undersköterska, sjukvårdsbiträde, mottagningsbiträde, barnskötare, baderska, badbiträde, fotvårdsspecialist, ambulanssjukvårdare, arbetsterapibitråde, elevassistent, vårdare i behandlingsarbete, barnhemsbiträde, vårdare, vårdbiträde, vårdbiträde öppen vård, förrådsbiträde, 1:e kock, kokerska, kallskänka, serveringsbiträde, köksbiträde, överstäderska, städerska, sömmerska, sömnadsbiträde, tvättmaskinsskötare samt tvättbiträde.

⁵¹ Kommentar till AB § 13 mom.2

⁵² Kommentar till AB § 13 mom.2

⁵³ AB § 13 mom.2 stycke 2

Även för dessa yrkesgrupper kan proportionerlig arbetstid bli aktuell. Vid beräkning av proportionerlig arbetstid ska då hänsyn tas till arbetstidsförkortningen på 1 timmar och 15 min. Arbetstiden hamnar då mellan 37 timmar per vecka och 38 timmar och 45 minuter per vecka.

Beräkning av proportionerlig arbetstid

Medarbetare i en arbetsgrupp har tjänstgöringsskyldighet var fjärde lätthelgdag. Arbetstidsmålet är i genomsnitt 37 timmar per vecka (det vill säga en förkortning med 1 timmar och 15 minuter från 38 timmar och 15 minuter). Det är 15 lätthelgdagar per år.

Medarbetaren har skyldighet att arbeta:

$$15/4 = 3,75 \text{ lätthelgdagar}$$

$$40 \text{ timmar} - 38,25 \text{ timmar} = 1,75$$

$$1,75/15 \text{ (lätthelgdagar)} = 7 \text{ minuter}$$

$$7 \text{ minuter} \times 3,75 = 26 \text{ minuter}$$

$$40 \text{ timmar} - 1 \text{ timmar och } 15 \text{ minuter} - 26 \text{ minuter} = 38 \text{ timmar och } 19 \text{ minuter} = \text{genomsnittlig veckoarbetstid}$$

Slutsats: Den genomsnittliga arbetstiden blir 38 timmar och 19 minuter per vecka och innebär tjänstgöring var fjärde lätthelgdag. Övriga lätthelgdagar är medarbetaren ledig.

Avvikelse i Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK T för Akademikeralliansen

För tandhygienist vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt funktionshindrade är den genomsnittliga arbetstiden 39 timmar per helgfri vecka. Detsamma gäller för annan anställd för att tillgodose tandvård åt enbart förskolebarn samt barn som är svåra att behandla⁵⁴.

Avvikelser i Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK för Allmän kommunal verksamhet

För tandhygienist, tandsköterska och tandvårdsbiträde vid sjukhus för psykiatrisk vård och vårdinrättning för psykiskt funktionshindrade är den genomsnittliga arbetstiden 39 timmar per helgfri vecka. Det samma gäller vid anställning för tandvård åt enbart förskolebarn samt barn som är svåra att behandla⁵⁵.

Inom regionsektorn gäller att den genomsnittliga veckoarbetstiden för behandlingsassistent med arbetstid förlagd till ständigt natt ska vara 1 timmar och 55 minuter kortare än för motsvarande heltidsanställd medarbetare. Den här bestämmelsen gäller till och med 2022-03-31⁵⁶.

⁵⁴ HÖK T bilaga 3

⁵⁵ HÖK 17 bilaga 3

⁵⁶ HÖK 20 bilaga 3

Övertid och mertid

Övertid eller mertid

Lagen säger

Med övertid menas tid som överstiger den ordinarie arbetstiden eller jourtiden för heltidsarbetande⁵⁷. Mertid är arbetstid som överstiger en deltidsanställds ordinarie arbetstid och jourtid⁵⁸.

Övertid och mertid ska användas i situationer då ett oförutsett behov uppstår, till exempel vid tillfällig arbetsanhopning eller sjukdom. Finns det ett löpande behov av arbete utöver ordinarie arbetstid, bör arbetsgivaren se över hur verksamheten kan organiseras för att använda tillgängliga resurser på bästa sätt under beräkningsperioden.

Övertid delas in i allmän övertid och extra övertid⁵⁹. Motsvarigheten för mertid kallas allmän mertid och extra mertid⁶⁰. Övertid eller mertid kan tas ut med högst 48 timmar per medarbetare under fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

Allmän övertid och allmän mertid

Allmän övertid eller allmän mertid får tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår⁶¹. Övertids- och mertidsarbete får beordras när behov finns och bör så långt som möjligt fördelas jämnt mellan medarbetarna.

Medarbetare som är helt eller delvis sjukskriven kan endast arbeta övertid eller mertid genom att bryta sjukskrivningen.

Kollektivavtalet säger

Arbetsgivaren och arbetstagarorganisationen kan träffa lokalt kollektivavtal om annat uttag av allmän övertid och allmän mertid än vad som anges i ATL⁶².

Ett sådant kollektivavtal kan bland annat innebära att man kommer överens om att utöka den allmänna övertiden/mertiden. Medarbetare får dock inte arbeta mer än 48 timmar i genomsnitt per vecka under en fyramånadersperiod⁶³. Det gäller även om lokalt avtal tecknats.

⁵⁷ 7 § ATL

⁵⁸ 10 § ATL

⁵⁹ 8, 8 a) §§ ATL

⁶⁰ 10, 10 a) §§ ATL

⁶¹ 8, 10 §§ ATL

⁶² AB 17 § 13 mom. 7 b-c) och AB 20 § 13 mom. 8 b-c) samt 8, 10 §§ ATL

⁶³ 10 b § ATL

Övertidsarbetet ska beordras på förhand, eller i undantagsfall när detta inte är möjligt, godkännas av behörig överordnad i efterhand⁶⁴. Syftet med begreppet beordra är att arbetsgivaren ska ha möjlighet att kontrollera behovet av övertidsarbete och se till att arbete inte utförs på annan tid än ordinarie arbetstid i onödan. När en deltidsanställd medarbetare frivilligt vikarierar för en annan medarbetare räknas arbetstiden inte som mertid utan som ordinarie arbetstid⁶⁵.

Beräkning av övertid för föräldraledig medarbetare

En heltidsanställd medarbetare är helt föräldraledig och kommer överens med arbetsgivaren om att arbeta 7,5 timmar under en vecka.

Föräldraledigheten räknas som arbetad tid. Det innebär att medarbetaren den aktuella veckan arbetat 47,5 timmar varav 7,5 timmar är övertid enligt ATL.

Extra övertid och extra mertid

Lagen säger

Utöver allmän övertid och mertid kan extra övertid och extra mertid tas ut med högst 150 tim/medarbetare under ett kalenderår.

För att arbetsgivaren ska kunna beordra extra övertid eller extra mertid krävs att det finns särskilda skäl⁶⁶. Särskilda skäl kan vara till exempel tillfälliga arbetsansökningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte omedelbart går att ersätta. Om tillfälliga arbetsansökningarna är återkommande, till exempel på en löneavdelning vid löneutbetalningar varje månad, kan de inte anses vara oförutsedda.

Innan extra övertid eller extra mertid beordras ska arbetsgivaren undersöka om andra åtgärder kan vidtas. Går det till exempel att beordra in en annan medarbetare som har arbetat mindre övertid eller mertid, rekrytera eller hyra in mer personal eller genomföra andra organisatoriska åtgärder för att lösa situationen, bör arbetsgivaren göra det istället.

Observera att arbetsgivaren måste kunna redovisa vilka särskilda skäl som finns vid varje tillfälle då uttag av extra övertid och extra mertid görs. Anteckningar med redovisning av övertid och mertid och skäl till extra övertid och extra mertid ska på begäran kunna visas för facklig representant eller Arbetsmiljöverket. Huvudregeln är att allmän övertid ska ha förbrukats innan det kan bli aktuellt med uttag av extra övertid⁶⁷.

Kollektivavtalet säger

Enligt AB kan lokalt kollektivavtal tecknas om uttag av extra övertid och extra mertid⁶⁸. Det innebär att lokala parter kan förfoga över såväl allmän som extra

⁶⁴ AB § 20 mom. 1

⁶⁵ AB 17 § 13 mom. 6 c) och AB 20 § 13 mom. 7 c)

⁶⁶ 8 a och 10 a §§ ATL

⁶⁷ Proposition 2010/11:89 Ändrade regler om övertid och skyddskommitté, sid 49

⁶⁸ AB 17 § 13 mom. 7 b-c) och AB 20 § 13 mom. 8 b-c)

övertid och mertid. Konsekvensen av detta är att lokala parter kan komma överens om annan gräns för vad som ska vara allmän övertid och mertid respektive extra övertid och mertid. Inom ramen för de begränsningar som finns enligt ATL kan också lokalt kollektivavtal medge högre totalt övertidsuttag än vad som följer av 8, 8a, 10 och 10 a §§ ATL. Medarbetare får dock inte arbeta mer än 48 timmar i genomsnitt per vecka under en fyramånadersperiod⁶⁹.

Nödfallsövertid

Lagen säger

I särskilda situationer när en natur- eller olyckshändelse har inträffat som vållat avbrott i verksamheten, finns möjlighet att beordra så kallad nödfallsövertid i den utsträckning som behövs. Samma sak gäller när en sådan händelse gör att det finns en överhängande fara för avbrott i verksamheten eller skada på liv, hälsa eller egendom. Det ska dessutom röra sig om en händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse⁷⁰. Arbetsgivaren ska snarast informera den fackliga organisationen om att nödfallsövertid beordrats.

Även i nödfallssituationer måste arbetsgivaren beakta hälsoaspekter utifrån AML.

⁶⁹ 10 b § ATL

⁷⁰ 9 § ATL

Arbetstidens förläggning

Lagen säger

Arbetsgivaren ska lämna besked till medarbetaren om ändringar av den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor innan förändringen ska börja gälla⁷¹. Beskedet kan lämnas senare om det beror på verksamhetens art eller oförutsedda händelser.

Kollektivavtalet säger

Lagen gäller för verksamheter inom sektorn men kompletteras av bestämmelser som gäller dels hur förläggningen ska redovisas dels hur arbetsgivaren beslutar om nytt schema. AB anger att förläggning av ordinarie arbetstid, jour och beredskap vid behov bör anges i schema enligt överenskommelse med arbetstagarorganisationen och ska meddelas arbetstagaren senast 14 dagar innan det börjar gälla⁷². Det är arbetsgivaren som gör förslag till schema som presenteras för de fackliga organisationerna. Arbetsgivaren ska eftersträva att medarbetaren före beräkningsperiodens början får kännedom om schemaläggningen för hela perioden. Vid oenighet om arbetstidens förläggning kan arbetstagarorganisationen begära överläggning inom tio dagar. Vid en sådan överläggning ska arbetsgivaren redogöra för grunder och motiv till sitt förslag samt lyssna på de invändningar som kan finnas. Protokoll bör föras vid överläggningen. Om överläggningen inte kan avslutas i enighet, eller om den inte begärs i tid, kan arbetsgivaren ensidigt fastställa schemat. När arbetsgivaren planerar att ändra schemat är det alltså viktigt att göra det i så god tid att det finns tid för eventuella överläggningar.

Arbetsgivaren bör förlägga sammanhållen arbetstidsförläggning om det är möjligt utifrån verksamhetens behov. Med det menas att delade turer bör undvikas om det är möjligt utifrån verksamhetens krav och behov.

Ordinarie arbetstid kan föras mellan beräkningsperioder

Vid förläggning av ordinarie arbetstid, för arbetstagare som omfattas av AB 20⁷³, kan arbetsgivaren förlägga maximalt plus/minus 11 timmar som kan föras mellan beräkningsperioder. Denna möjlighet förutsätter att beräkningsperioden är minst 4 veckor och den överförbara tiden ingår i den ordinarie arbetstiden. Antalet plus- eller minustimmar kan ackumuleras mellan flera beräkningsperioder så länge summan inte överstiger 11 timmar. Timsaldot kan inte vid något tillfälle under beräkningsperioden ligga utanför angivna gränsvärden.

⁷¹ 12 § ATL

⁷² AB § 13 mom. 5 och § 22 mom. 6

⁷³ AB 20 § 13 mom. 6

Överföringsbar tid kan bara användas för medarbetare med ordinarie arbetstid förlagd vardag såväl som sön- och helgdag.

Exempel 1

En medarbetare har en beräkningsperiod, tillika schemaperiod om 6 veckor. Medarbetaren har en genomsnittlig veckoarbetstid på 38,25 timmar. Under första beräkningsperioden har arbetsgivaren förlagt 9 timmar utöver ordinarie arbetstid i medarbetarens schema. Vid övergången till beräkningsperiod två överförs därmed 9 timmar. Under beräkningsperiod två har arbetsgivaren förlagt 6 timmar mindre i schema i relation till ordinarie arbetstidsmätt. Vid övergången till beräkningsperiod tre överförs därmed 3 timmar. Under beräkningsperiod tre har arbetsgivaren förlagt 8 timmar mindre i schema i relation till ordinarie arbetstidsmätt. Vid övergången till beräkningsperiod fyra överförs ett minussaldo på 5 timmar.

Exempel 2

En medarbetare har en beräkningsperiod om 10 veckor som innehåller två schemaperioder om 5 veckor vardera. Under den första schemaperioden förlägger arbetsgivaren ett arbetspass om 8 timmar utöver ordinarie arbetstidsmätt i medarbetarens schema. Under schemaperiod två kan som mest ytterligare 3 timmar förläggas då det totala saldot för beräkningsperioden inte kan överstiga gränsvärdet på 11 timmar.

Möjligheten att föra ordinarie arbetstid mellan beräkningsperioder syftar till att ge arbetsgivaren bättre förutsättningar att möta variationer i bemanningsbehovet men innan den börjar användas är det viktigt med en dialog mellan arbetsgivare och medarbetare om såväl verksamhetens behov som medarbetarens intresse.

Möjligheten till överföringsbar tid påverkar inte andra regler eller bestämmelser om arbetstidsförläggning i kollektivavtal eller lagstiftning som exempelvis bestämmelser runt dygns- och veckovila.

Den överförbara tiden ska förläggas i ordinarie schema och ska inte användas för att täcka upp för ett oförutsett behov av bemanning. Vid behov av förändrad arbetstidsförläggning gäller bestämmelsen i AB § 23 om förskjuten arbetstid. Ersättning för övertid enligt AB § 20 utges för tid utöver ordinarie arbetstidsförläggning inklusive eventuell plus- och minustid som är förlagd i schema.

Arbetstidens förläggning och föräldraledighet

Lagen säger

Föräldraledighetslagen (FörL) reglerar hur ledighet kan förläggas vid förkortad arbetstid. Enligt lagen kan förälder välja att sprida föräldraledigheten över veckans alla dagar eller välja att förlägga den till viss eller vissa av arbetsveckans dagar.

I samband med att förälder anmäler föräldraledighet ska arbetsgivare och medarbetaren ha en dialog om hur ledigheten ska förläggas så att båda parter intresse kan beaktas. Om en överenskommelse inte kan träffas om hur ledigheten

ska tas ut, ska arbetsgivaren förlägga ledigheten enligt medarbetarens önskemål, om sådan förläggning inte medför påtaglig störning för arbetsgivarens verksamhet⁷⁴.

Om arbetsgivaren kan visa att verksamheten skulle drabbas av en påtaglig störning om ledigheten förläggs enligt medarbetarens önskemål, finns viss möjlighet att förlägga ledigheten på annat sätt. Ledigheten får då inte utan samtycke från medarbetaren förläggas på annat sätt än att spridas över arbetsveckans alla dagar. Arbetsgivaren får inte heller dela upp ledigheten under arbetsdagen eller förlägga den till någon annan tid än arbetsdagens början eller slut.

Rådgivning från SKR

Utgångspunkten är att ledighet ska förläggas i enlighet med medarbetarens önskemål. Beslutar arbetsgivaren om en annan förläggning i syfte att verksamheten inte ska drabbas av en påtaglig störning måste arbetsgivaren ta hänsyn till eventuell olägenhet som det medför för medarbetaren.

Vad som anses vara en olägenhet för medarbetaren avgörs från fall till fall, men i förarbetena anges till exempel en situation då den anställde inte kan få nödvändig barntillsyn. Även vad som utgör en påtaglig störning för arbetsgivaren får avgöras i varje enskilt fall. Det är naturligt att bedömningen blir olika mellan till exempel en liten och en stor arbetsgivare. En stor arbetsgivare har oftast fler möjligheter att hitta flexibla lösningar för att gå medarbetarens önskemål till mötes.

Påtaglig störning inom kommuner och regioner

I sektorn finns flera viktiga samhällsfunktioner, till exempel VA-drift samt hälso- och sjukvård som måste bemannas så att de upprätthålls. Ibland behövs en viss bemanning eller speciell kompetens. Det kan innebära en påfrestning på verksamheten om till exempel flera medarbetare på samma arbetsplats vill vara föräldralediga under samma period, eller om det inte är möjligt att rekrytera vikarie med särskild kompetens på deltid.

Samtidigt har arbetsgivaren inte rätt att åberopa dessa omständigheter som godtagbara skäl, om verksamheten kan organiseras på ett sådant sätt att behoven tillgodoses utan att medarbetaren nekas förläggning av föräldraledigheten enligt sina önskemål.

Detta innebär att arbetsgivaren måste försöka lösa den uppkomna situationen på annat sätt så att påtaglig störning kan undvikas.

Arbetsgivaren behöver analysera risker och möjligheter

För att kunna bedöma utgångsläget behöver arbetsgivaren göra en analys av vilken bemanning och kompetens som krävs för att verksamheten ska fungera. Vidare behöver arbetsgivaren undersöka möjligheterna att till exempel ta in vikarier, anlita bemanningsföretag, beordra befintlig personal att arbeta övertid,

⁷⁴ 14 § FörL

förflytta personal från andra arbetsställen eller göra eventuella ändringar i semesterplaneringen.

Bedömning av risker i verksamheten, liksom alternativa sätt att organisera den på, ska göras utifrån ett verksamhetsperspektiv. Berör frågan exempelvis patientsäkerhet bör medicinskt ledningsansvariga och verksamhetsansvariga redogöra för vilka åtgärder som vidtagits och vilka risker som kan uppkomma om bemanning inte kan säkras.

En arbetsgivare som bedömer att en medarbetares önskemål om föräldraledigt inte kan tillmötesgå, bör ha god dokumentation över de överväganden som gjorts inför beslutet.

Fridagar

Avvikelser i Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK för Svenska Kommunalarbetareförbundet och OFR:s förbundsområde hälso- och sjukvård

En medarbetare som har ordinarie arbetstid förlagd till vardagar såväl som söndag och/eller helgdagar, ska ha nio fridagar per fyraveckorsperiod. Motsvarande gäller vid längre beräkningsperioder. Medarbetare kan efter eget önskemål avstå enstaka fridag.

Om protokollsanteckningen

Observera att protokollsanteckningen handlar om planering och förläggning av arbetstid. Det innebär att arbetsgivaren i det här skedet ska säkerställa att medarbetaren får sina nio fridagar. Om det sedan händer något oförutsett, eller om medarbetaren själv tar på sig extra arbetspass, så innebär det inte något brott mot protokollsanteckningen om medarbetaren därmed inte får sina fridagar.

Avvikelse i Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK för OFR Allmän kommunal verksamhet

För regionsektorn gäller att föreståndare, biträdande föreståndare och behandlingsassistenter som har arbetstid förlagd till såväl vardag som söndag och/eller helgdag ska ha 8–9 fridagar per fyraveckorsperiod.

Om protokollsanteckningarna

När protokollsanteckningarna tillkom var avsikten att de skulle tillämpas vid traditionell schemaförläggning som beslutas av arbetsgivaren. Tanken var inte att den skulle tillämpas då medarbetaren själv önskat viss arbetstidsförläggning. Fridagarna är viktiga ur ett hälsoperspektiv. Arbetsgivaren bör därför uppmärksamma medarbetaren på att nio fridagar ska förläggas under en fyraveckorsperiod.

Om medarbetaren själv väljer att förlägga arbetstiden utan hänsyn till dessa fridagar så anses en överenskommelse om att avstå fridagar ha skett. Det kan till exempel bli fallet om så kallade bokningsschema används vid schemaplanering.

Beräkning av antalet fridagar enligt protokollsanteckningen

Schema ska läggas för en arbetsgrupp för en beräkningsperiod på tolv veckor. För att räkna fram antalet fridagar används formeln (2,2 x antal veckor i beräkningsperioden):

$$2,2 \times 12 = 26,4 \text{ vilket avrundas till } 26$$

Slutsats: Under beräkningsperioden ska 26 fridagar förläggas. Villkoret "2,2" är en del av formeln och ska inte ändras.

Dygnsvila

Lagen säger

Under dygnsvilan ska medarbetaren få nödvändig återhämtning mellan arbetspassen. Regeln om dygnsvila innebär att alla medarbetare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod (dygnsvila)⁷⁵.

Vid arbetstidsförläggningen ska en fast brytpunkt bestämmas för när dygnet ska starta. Denna kan förläggas till den tidpunkt som passar verksamheten bäst, när som helst under dygnet. Den är individuell och kan förändras i samband med ny schemaläggning. Det innebär att brytpunkten inte behöver starta samtidigt för alla på en arbetsplats, men ska vara förlagd med fasta tider under schemaperioden för varje enskild medarbetare.

Dygnsvilan bör omfatta tiden mellan kl. 00–05. Avvikelse får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl. 00 och 05.

Enligt ATL är nattarbete i princip förbjudet om det inte finns särskilda skäl för att arbetet måste bedrivas⁷⁶. Det gäller till exempel för delar av hälso- och sjukvården och andra samhällsviktiga funktioner.

Om dygnsvilan bryts av arbete ska medarbetaren kompenseras för det. Enligt direktivet ska kompenserande ledighet för bruten dygnsvila ges i omedelbar anslutning till arbetsinsatsen, antingen i början eller i slutet av arbetspasset⁷⁷. Det som ska kompenseras är den faktiska tid som medarbetaren fått sin vila avbruten. Arbetsgivaren är inte skyldig att utge lön eller annan ekonomisk ersättning vid kompenserande ledighet⁷⁸.

Om nästkommande dag är en fridag så anses medarbetaren ha fått sin vila och behöver ingen kompenserande ledighet. Observera att begreppet kompenserande ledighet inte är detsamma som kompensationsledighet enligt AB.

⁷⁵ 13 § ATL

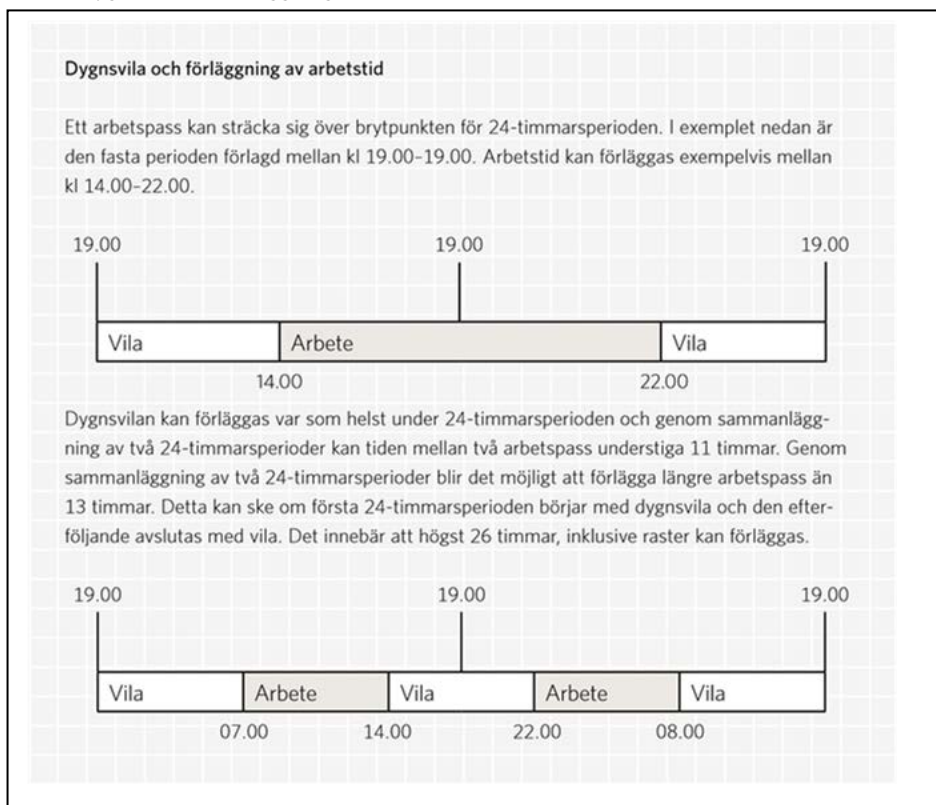
⁷⁶ Arbetstidslagen och dess förordning med kommentar 1 januari 2015, Arbetsmiljöverket, sid 37

⁷⁷ EU domstolen Jaeger (C-151/02)

⁷⁸ AD 2008 nr 39

Om medarbetaren är kompensationsledig innebär det att tidigare inarbetad tid, till exempel övertid, tas ut som ledig tid. Eftersom det rör sig om intjänad tid utges lön under sådan tid.

Bild 1. Dygnsvila och förläggning av arbetstid



Längre arbetspass än 13 timmar

Ur hälsosynpunkt bör långa arbetspass undvikas, särskilt nattetid⁷⁹. Arbetspassets längd begränsas ytterst av reglerna om dygnsvila.

Elva timmars sammanhängande dygnsvila innebär att det finns max 13 timmar att förlägga till ett arbetspass under en 24-timmarsperiod. Genom att slå samman två 24-timmarsperioder blir det möjligt att förlägga längre arbetspass än 13 timmar. Detta kan ske om första perioden börjar med dygnsvila och den efterföljande avslutas med vila. Det innebär att högst 26 timmar, inklusive raster kan förläggas. Detta exempel anger endast vad som är möjligt, lämpligheten måste bedömas i ett säkerhets- och arbetsmiljöperspektiv.

⁷⁹ Stressforskningsinstitutets rapport nr 22: Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning av Göran Kecklund, Michael Ingre och Thorbjörn Åkerstedt. Stockholm 2010 sid 54

Kollektivavtalet säger

Det är möjligt att göra avvikelse från ATL:s regler om dygnsvila om det är nödvändigt för verksamheten.

En arbetstagares sammanhängande dygnsvila kan minskas till nio timmar. En förutsättning är att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av elva timmar under varje 24-timmarsperiod under beräkningsperioden.

Vid tillfällig avvikelse kan dygnsvilan understiga nio timmar under förutsättning att den inte understiger ett genomsnitt av elva timmar för varje 24-timmarsperiod under beräkningsperioden. Bestämmelsen kan tillämpas när något oförutsett inträffar, till exempel om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid eller aktivt arbete under beredskap. Det finns ingen angiven gräns för hur kort en dygnsvila i ett sådant fall kan bli. Arbetsgivaren måste avgöra om medarbetaren har fått tillräcklig vila inför nästa arbetspass med tanke på arbetsmiljö och hälsa, men också med hänsyn till verksamhetens kvalitet och säkerhet.

Veckovila

Lagen säger

Medarbetaren ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod (veckovila)⁸⁰. Om det är möjligt bör ledigheten förläggas till veckoslutet. Vid arbetstidsförläggningen ska en fast brytpunkt fastställas för periodens start. Denna kan förläggas till den tidpunkt som passar verksamheten bäst. Den är individuell och kan förändras i samband med ny arbetstidsförläggning. Det innebär att den inte behöver starta samtidigt för alla på arbetsplatsen.

Avsteg från veckovilan får göras tillfälligt, om det finns skäl som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, förutsatt att medarbetaren får motsvarande tid i kompenserande ledighet. Till veckovila räknas inte tid då medarbetaren har beredskap och står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsplatsen.

Förläggning av kompenserande veckovila när den brutits på grund av övertidsarbete

En medarbetare har veckovila förlagd mellan fredag kl 17.00 och måndag morgon kl 08.00.

Medarbetaren arbetar (övertid) mellan klockan 21.00 och 24.00 under lördagen. I detta fall ska kompenserande ledighet ges motsvarande tre timmar under arbetspasset som infaller på måndagen. Är måndagen fridag behöver ingen ledighet ges eftersom medarbetaren då får ledig tid för återhämtning.

⁸⁰ 14 § ATL

Kollektivavtalet säger

Enligt AB kan medarbetarens sammanhängande veckovila tillfällig minskas till minst 24 timmar⁸¹. Det krävs dock att arbetsgivaren har skäl som är sakliga, tekniska eller beror på arbetsorganisatoriska förhållanden.

Bestämmelsen kan tillämpas när något oförutsett inträffar, till exempel om det uppstår behov av förskjuten arbetstid, övertid/mertid eller aktivt arbete under beredskap. Om medarbetaren inte har fått sin ledighet om minst 24 timmar ska motsvarande kompenserande ledighet ges.

Enligt EU-rätten ska kompenserande ledighet ges i omedelbar anslutning till arbetsinsatsen⁸². Arbetsgivaren har ingen skyldighet att ge ekonomisk ersättning för den kompenserande ledigheten⁸³.

Jour

Lagen säger

I vissa typer av verksamheter finns behov av att förlägga jourtid utöver ordinarie arbetstid. Vid jour ska medarbetaren befinna sig på arbetsplatsen för att omedelbart kunna gå i tjänst om något inträffar.

Jourtid får tas ut med högst 48 timmar per medarbetare under en period av fyra veckor eller med 50 timmar per kalendermånad⁸⁴.

Jourtid jämförs med arbetad tid enligt ATL, vilket innebär att lagens skyddsregler när det gäller till exempel dygns- och veckovila begränsar hur mycket jourtid som kan förläggas⁸⁵. Detsamma gäller regler om högsta sammanlagda arbetstid (48-timmar).

Om den aktivt arbetade tiden ska anses vara ordinarie arbetstid, övertid eller mertid i ATLs mening avgörs av medarbetarens övriga tjänstgöring under beräkningsperioden.

Kollektivavtalet säger

Jour bör endast förekomma då det är helt nödvändigt för verksamheten och bör också begränsas tidsmässigt. Vid förläggning ska hänsyn tas till hur det påverkar medarbetarens arbetsmiljö och att det finns möjlighet till vila och återhämtning. Arbetsgivaren bör säkerställa att jour inte förläggs för ofta och ska vid förläggning eftersträva att uttaget fördelas jämnt mellan samtliga medarbetare⁸⁶.

Det är möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om en längre beräkningsperiod än fyra veckor eller en kalendermånad för jouruttag⁸⁷. Det är även möjligt att

⁸¹ AB 17 § 13 mom. 6 och AB 20 § 13 mom. 7 1)

⁸² EU domstolen Jaeger (C-151/02)

⁸³ AD 2008 nr. 39

⁸⁴ 6 § ATL

⁸⁵ 9 § ATL

⁸⁶ AB § 22

⁸⁷ AB § 22 mom. 8

komma överens om ett högre jouruttag än 48 timmar per fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad. En sådan överenskommelse får dock inte innebära att ordinarie arbetstid och jourtid överstiger 48 timmar i genomsnitt per vecka under högst fyra månader.

Beredskap

Lagen säger

Med beredskap menas att medarbetaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på en plats utanför arbetsstället för att kunna utföra arbete när behov uppstår. Beredskap ingår inte i arbetstiden enligt ATL. Under veckovila får beredskap inte läggas ut av arbetsgivaren. Om beredskapen bryts och arbetstagaren går i aktivt arbete räknas den aktiva tiden som arbetstid. Om den aktivt arbetade tiden ska anses vara ordinarie arbetstid, övertid eller mertid i ATLs mening avgörs av medarbetarens övriga tjänstgöring under beräkningsperioden.

Kollektivavtalet säger

Enligt AB är beredskap tid när medarbetaren utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande på plats utanför arbetsstället, för att utan dröjsmål kunna utföra arbete. Beredskap ska endast användas när det är helt nödvändigt för verksamheten. I AB 20 har parterna kommit överens om att anpassa bestämmelsen om var beredskap fullgörs till de nya förutsättningar som finns i arbetslivet. Arbete kan ibland utföras på annat ställe än arbetsplatsen genom exempelvis tekniska lösningar. Inför att beredskap förläggs ska arbetsgivaren klargöra vilka krav som ställs på medarbetaren vid beredskap. Det inkluderar var arbete ska eller kan utföras, om medarbetaren ska inställa sig för arbete på arbetsplatsen eller inom vilken tid arbetet ska påbörjas. Liksom tidigare gäller att medarbetaren måste befinna sig på en plats så att denne utan dröjsmål kan inställa sig för eller påbörja arbete. Om arbetet kan fullgöras på annat ställe än arbetsplatsen ska arbetsgivaren säkerställa att medarbetaren har den utrustning som krävs för arbetet⁸⁸.

Vid förläggning av beredskap ska hänsyn tas till hur det påverkar medarbetarens arbetsmiljö och att det finns möjlighet till vila och återhämtning. Arbetsgivaren säkerställer att beredskap inte förläggs för ofta och att uttaget fördelas jämnt mellan samtliga medarbetare. I samband med tecknandet av AB 20 förtydligades att om det är sannolikt att det under beredskap kan bli mycket aktivt arbete bör istället för beredskap ordinarie arbetstid förläggas.

Stadigvarande beredskap ska tas upp i schema på motsvarande sätt som arbetstid i övrigt.

ATL:s regler om veckovila gäller. Det innebär att arbetsgivaren ska förlägga 36 timmar sammanhängande veckovila för medarbetare vid något tillfälle under en sjudagarsperiod. Det är dock möjligt att göra schematekniska förändringar för

⁸⁸ AB 20 § 22 mom. 2

att underlätta arbetstidsförläggningen, till exempel genom att lägga samman två sjudagarsperioder för att få möjlighet att förlägga arbetstid i elva sammanhängande dagar. En förutsättning är då att arbetsgivaren förlägger en 36 timmars sammanhängande vila i början av den första sjudagarsperioden och i slutet av den andra. Det är också möjligt att omfördela den ordinarie arbetstiden under beräkningsperioden för att i samband med en beredskapsvecka kunna förlägga veckovila. Om medarbetaren har beredskap över en helg och därför inte har fått sin veckovila, kan till exempel efterföljande fredag frigöras från ordinarie arbetstid.

Det är möjligt att med stöd av bestämmelse i AB träffa kollektivavtal om att förlägga beredskap under medarbetarens veckovila⁸⁹. Ett sådant avtal bör innehålla ett uttryckligt avsteg från 14 § ATL. Om beredskapen bryts för aktivt arbete innebär det att veckovilan bryts. Kompenserande ledighet ska då läggas ut i direkt anslutning till veckovilans slut.

Förskjuten arbetstid

Kollektivavtalet säger

Efter att ett schema fastställts kan händelser inträffa som gör att den schema-lagda arbetstiden måste förändras för en eller flera medarbetare. Arbetsgivaren har då möjlighet att förskjuta arbetstiden⁹⁰. När arbetstiden förskjuts ersätts planerade arbetspass enligt schema med andra arbetspass, helt eller delvis. Den nya arbetstidsförläggningen blir den ordinarie arbetstiden.

Bestämmelsen i kollektivavtalet innebär att arbetsgivaren under vissa förutsättningar kan meddela ett nytt schema utan att iaktta de tidsfrister som finns men det är kopplat till att viss extra ersättning utges då arbetstiden förändras⁹¹.

En arbetsgivare som vill förskjuta arbetstid ska meddela medarbetaren om förändringen snarast, dock senast dagen innan förändringen ska gälla. Lämnar arbetsgivaren besked om förändring samma dag räknas förändringen som övertid. Det gäller även om arbetsgivaren medger arbetsbefrielse från ordinarie arbetspass samma dag.

⁸⁹ AB 17 § 13 mom.7 d) och AB 20 § 13 mom. 8 d)

⁹⁰ AB § 23

⁹¹ AB § 23

Andra former av arbetstidsförläggning

Även vid de följande formerna av arbetstidsförläggning gäller reglerna i ATL och AML samt bestämmelser i AB. Liksom vid annan arbetstidsförläggning ska medarbetaren i genomsnitt varken arbeta mer eller mindre än det ordinarie arbetstidsmåttet som gäller för anställningen.

Årsarbetstid

Kollektivavtalet säger

En beräkningsperiod kan fastställas till max ett år genom kollektivavtal⁹². Denna reglering möjliggör arbete med så kallad årsarbetstid då arbetstidens förläggning är fastställd per kalenderår. Tanken är att kunna anpassa arbetstiden till mer och mindre arbetsintensiva perioder i verksamheten.

Flexibla arbetstider

Kollektivavtalet säger

Det finns möjlighet att införa flexibel arbetstid som innebär att medarbetaren själv inom givna och begränsade tidsramar har frihet att förfoga över och förlägga viss del av sin arbetstid⁹³.

Syftet är att verksamhetens behov ska tillgodoses och att medarbetaren ska ha större frihet att styra sin arbetstid för att underlätta möjligheten att kombinera arbete och privatliv.

Det är arbetsgivaren som beslutar om flexitid ska införas på arbetsplatsen och i vilken omfattning⁹⁴. Verksamheten ska fungera tillfredställande även om flexitid införs. Om arbetet förutsätter att arbetspasset måste starta ett visst givet klockslag och det inte finns annat arbete att göra innan dess, är sannolikt inte flexitid det bästa för verksamheten. Detsamma gäller om flexitid förutsätter att alla eller merparten av medarbetarna ska befinna sig på arbetsplatsen trots att avtalet medger flexitid.

Arbetsgivaren ska träffa ett lokalt kollektivavtal med arbetstagarorganisationen om vissa delar, till exempel avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maxi- och minimiått för flexitid som får överföras⁹⁵. Om avtal inte kan tecknas kan arbetsgivaren inte införa flexibel arbetstid.

⁹² AB 17 § 13 mom. 7 stycke 2 och AB 20 § 13 mom. 8 stycke 2

⁹³ AB § 14

⁹⁴ AB § 14

⁹⁵ AB § 14 mom. 1

Förtroende att disponera sin arbetstid

Kollektivavtalet säger

Arbetsgivaren och medarbetaren kan komma överens om att medarbetaren själv får förtroendet att disponera över sin arbetstid. Arbetsgivaren behöver då inte fastställa något schema och medarbetaren har frihet att förlägga sin arbetstid efter eget önskemål. Arbetstiden ska dock anpassas efter verksamhetens behov. För medarbetare som har förtroendet att själv disponera sin arbetstid kan exempelvis arbetstidens omfattning variera beroende på arbetsuppgifternas karaktär.

Överenskommelsen bör vara skriftlig och kan träffas för begränsad tid, exempelvis årsvis, eller löpa tills vidare med en uppsägningstid. Det bör också klargöras hur eventuell frånvaro, övertid och mertid ska hanteras.

Centrala och lokala protokollsanteckningar HÖK för OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet och HÖK T Akademiker Alliansen innebär att möjligheten särskilt uppmärksammas⁹⁶.

Distansarbete

Lagen säger

Medarbetaren kan få tillåtelse att arbeta på annan plats än det vanliga arbetsstället, till exempel i hemmet.⁹⁷

Reglerna i ATL och AML samt bestämmelser i kollektivavtal gäller då fortfarande. Det innebär bland annat att det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa att medarbetaren ändå får sin dygns- och veckovila. Arbetsgivaren och medarbetaren kan till exempel komma överens om att arbetstiden är förlagd mellan klockan 08 och 21 måndag till fredag, men att den inte får överstiga 40 timmar per vecka. Om det krävs att medarbetaren arbetar utöver vad som sägs i överenskommelsen, ska övertiden vara beordrad i förväg och föras in i övertidsjournalen.

Avvikelse i Centrala och lokala protokollsanteckningar för samtliga HÖK:ar

Arbete från annan plats än arbetsplatsen, distansarbete, är reglerat i det europeiska ramavtalet om distansarbete som är införlivat i Sverige genom kollektivavtal. Enligt distansarbetsavtalet gäller följande definition:

”Distansarbete är ett sätt att organisera och/eller utföra arbete med användande av informationsteknik inom ramen för ett anställningsavtal eller anställningsförhållande, där arbete, som också kunde utföras i arbetsgivarens lokaler, regelbundet utförs utanför dessa lokaler.”

⁹⁶ Se exempelvis HÖK T, bilaga 3, Anteckningar till AB, punkt 2 samt Cirkulär 17:35, Redogörelsetext

⁹⁷ Se exempelvis HÖK T, bilaga 3 Övriga anteckningar punkt 1.

Arbete utanför det vanliga arbetsstället kan även tillfälligt medges av arbetsgivaren. Om det endast sker vid enstaka tillfällen beslutar arbetsgivaren och anger villkoren för arbetet, till exempel att det gäller viss dag eller visst arbete. Även medarbetarens tillgänglighet, till exempel via telefon eller mail, kan beslutas. Det är vanligt att de arbetstidsregler som i övrigt gäller för arbetsplatsen, även gäller vid arbete enstaka dag från annan plats.

Villkor för distansarbete finns i samtliga HÖK som tecknas av SKR och Sobona. Av dessa framgår att det finns behov av att avtala om vissa frågor när arbetet regelmässigt utförs på distans, det gäller till exempel:

- Arbetets omfattning
- Arbetstagarens tillgänglighet
- Anställningsvillkor > Arbetsuppgifter
- Teknisk utrustning
- Säkerhets- och skyddsfrågor
- Arbetsmiljöfrågor
- Uppföljning och utvärdering

Samverkan, hantering av tvister samt sanktioner och skadestånd

Samverkan

Arbets- och förläggning av arbetstid är viktiga frågor för både arbetsgivaren och medarbetaren. För arbetsgivaren är det en av de viktigaste resurserna för att klara verksamhetens uppdrag och för medarbetaren en förutsättning för att kunna kombinera arbetsliv, god arbetsmiljö och privatliv. Det är bra att ha en dialog om dessa frågor med medarbetare på APT och mellan parterna inom ramen för samverkan eller MBL. Tänk på att en god dialog på arbetsplatsen inte ersätter de formella skyldigheter som kan följa av samverkansavtal eller MBL⁹⁸. I vissa frågor krävs dessutom att överenskommelser görs i form av lokala avtal som tecknas mellan arbetsgivare och berörd facklig organisation, till exempel flexibel arbetstid. Mandat att komma överens i olika frågor fördelas olika mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Men oavsett hur den fördelningen ser ut är det arbetsgivaren som är ansvarig för arbetstidsförläggning och den påverkan på hälsa som kan bli följden.

Skyddsombud och skyddskommitté

I AML finns regler om skyddsombud och skyddskommitté. Skyddskommittén består av representanter från både arbetsgivare och fackliga organisationer. Uppgiften är att planera och övervaka arbetsmiljön på arbetsstället. Det är alltså ett viktigt forum för informations spridning och kunskaps inhämtning om förhållanden på arbetsplatsen. Enligt avtal om samverkan och arbetsmiljö kan samverkansgrupp vara skyddskommitté under förutsättning att deltagarna har rätt kompetens och mandat för att hantera frågorna.

Skyddsombud utses av de fackliga organisationerna på arbetsplatserna. Uppgiften för skyddsombudet är att företräda medarbetare, inhyrd personal och annan utomstående arbetskraft på arbetsplatsen i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet ska bevaka faktorer som kan påverka hälsa negativt eller innebär risker.

Skyddsombudet kan begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder för en tillfredställande arbetsmiljö, vilket kan inkludera arbetstidsfrågor så som overtidsuttag eller förläggning av arbetstid. Arbetsgivaren måste då omgående agera, dels genom att skriftligt bekräfta begäran och dels genom att lämna svar på frågor från skyddsombudet.

I annat fall, eller om skyddsombudet inte anser att arbetsgivarens svar är tillfredställande, kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket som i sin tur

⁹⁸ Avtal om samverkan och arbetsmiljö

kan inhämta information från arbetsgivaren, genomföra inspektion eller besluta om föreläggande mot vite. Det senare innebär att arbetsgivaren inom viss tid måste ha inkommit med en åtgärdsplan eller vidtagit förändringar, i annat fall utdöms vite som tillfaller staten.

Brott mot arbetstidsreglerna

Ett påstått brott mot arbetstidsreglerna hanteras antingen som tillsynsärende hos Arbetsmiljöverket eller som ett kollektivavtalsbrott.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över ATL:s regler om övertidsuttag och kan utfärda sanktioner som till exempel förelägganden och förbud, samt utkräva övertidsavgift om arbetsgivaren brutit mot regler om nödfallsövertid. Besluten kan överklagas till regeringen. I vissa fall av allvarliga överträdelser mot ATL kan åtal mot arbetsgivaren alternativt ansvarig chef bli aktuellt.

I de fall ATL:s innehåll har ersatts av kollektivavtal, utövar inte Arbetsmiljöverket tillsyn. Eventuella överträdelser blir då istället en fråga för kollektivavtalsparterna. Tvister handläggs enligt Kommunalt Huvudavtal, KHA. Det kan bli aktuellt med skadestånd. De bestämmelser i AB som innebär avvikelser från arbetstidslagen är AB 17 § 13 mom. 6 och AB 20 § 13 mom. 7, samt lokala avtal som träffats med stöd av AB 17 § 13 mom. 7 och AB 20 mom.8.

Arbetstider när krislägesavtalet är aktiverat

För särskilt ansträngande händelser finns möjlighet att begära aktivering av Krislägesavtalet. Med krisläge avses enligt avtalet en händelse som innebär allvarlig samhällsstörning och som medför omfattande eller avgörande påverkan på personalförsörjningen i hela eller delar av en kommun eller regions verksamhet.

För att Krislägesavtalet ska kunna tillämpas i en kommun eller region krävs att en begäran skickats, och beslut om aktivering fattats i särskild ordning av SKR/Sobona⁹⁹.

Ett av flera kriterier för att Krislägesavtalet ska kunna aktiveras är att arbetsgivaren kan påvisa att den personal som finns till förfogande inte räcker till. Det gäller såväl egen personal, tillfälligt anställd personal, inhyrd personal samt att alla andra möjligheter att lösa bemanningen prövats och uttömts.

Arbetstider vid aktiverat Krislägesavtal

När krislägesavtalet aktiverats ger det arbetsgivaren större möjligheter till flexibilitet vid arbetstidsförläggning och arbetstidsuttag. Avtalet gäller medarbetare som är anställda av arbetsgivare samt medarbetare som anställs speciellt för att bemanna under krisläget.

För medarbetare som anvisas att arbeta på Krislägesavtalet gäller inte ATL utan arbetstidsreglerna är helt ersatta av villkoren i Krislägesavtalet.

Det innebär att särskilda regler gäller för:

- Omfattning av ordinarie arbetstid
- Byte av rast mot måltidsuppehåll
- Dygnsvila
- Veckovila
- Arbetstidsförläggning
- Särskild nödfallsövertid

⁹⁹ Krislägesavtalet § 5

Läs mer

Lagar

Arbetsmiljölagen, AML (1977:1160)

Arbetstidslagen, ATL (1982:673)

Föräldraledighetslagen, FörL (1995:584)

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Anteckningar om jour, övertid och mertid (AFS 1982:17)

Medicinska kontroller i arbetslivet (AFS 2019:3)

Minderårigas arbetsmiljö (AFS 2012:3)

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Systematiskt Arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Övriga länkar

Arbetstidslagen med kommentar, www.av.se

När önskade arbetstider skadar den som önskar, www.suntarbetsliv.se

Skiftarbete hälsa och säkerhet, Stressforskningsinstitutets temablad, www.stressforskning.su.se

Vad kännetecknar bra och dåliga skiftscheman, Stressforskningsrapport nr 324. Torbjörn Åkerstedt, Michael Ingre och Göran Kecklund, www.stressforskning.su.se

Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning, Stressforskningsrapport nr 322. Göran Kecklund, Michael Ingre och Thorbjörn Åkerstedt, www.stressforskning.su.se

Domar

AD 1985 nr 90 (Kontinuerligt treskift eller inte)

AD 1994 nr 39 (Färdtid eller övertid)

AD 2005 nr 33 (Arbetstagarbegreppet)

AD 2007 nr 11 (Arbetstagarbegreppet)

AD 2008 nr 39 (Ersättning vid kompenserande ledighet)

AD2016 nr 35 (Måltidsuppehåll på annan tid än natt)

EU domstolen SIMAP (C-303/98)

EU domstolen Jäger (C-151/02)

Cirkulär

2009:22 Arbetstidsförläggning och aktuella problemställningar utifrån
ändringar i arbetstidslagen (ATL)

12:47 Kollektivavtalet veckovila 95 sägs upp

17:35 Preliminär överenskommelse om ändringar och tillägg i tillsvidareavtalet
Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor – HÖK T
med Akademiker alliansen

19:32 Överenskommelse om Krislägesavtal

20:42 Överenskommelse om ändringar i allmänna bestämmelser samt bilagor
till AB

Arbetstid

Regler om arbetstid och hur arbetsgivaren kan förlägga arbetstid finns i lag och avtal. Lagens regler är framförallt skyddslagstiftning för att säkerställa att arbetstidsförläggning inte riskerar medarbetares hälsa. Samtidigt måste verksamhetens behov tillgodoses. Kollektivavtal kompletterar lagen så att förläggning av arbetstid kan anpassas till de olika verksamheter som finns inom kommuner, regioner och Sobonas medlemsföretag.

Skriften är en genomgång av övergripande regler för verksamheter som omfattas av HÖK/AB:s bestämmelser. Vid sidan härav finns andra kollektivavtal med särskilda bestämmelser om arbetstid. Regleringar i kollektivavtal vid sidan av HÖK/AB finns inte med i denna skrift.

Detta är en uppdatering av tidigare skrift om Arbetstid och omfattar bestämmelser som tagits in i AB 20 i lydelse 2020-11-01.

Upplysningar om innehållet
Agnes Gradstock, agnes.gradstock@skr.se

© Sveriges Kommuner och Regioner, 2021
ISBN/Beställningsnummer: 978-91-7585-919-4
Text: Annika Bjursell, Jeanette Hedberg, Sofia Lundevall, Beatrice Rhodin, Ann-Sophie Svedhem