

Redogörelsetext för överenskommelse om avvikelser från dygnsvila - artikel 3, Direktiv 2003/88/EU i samband med särskild övning, allmänna val och nationella folkomröstningar samt insatser för nationell och regional beredskapsfunktion

En överenskommelse har träffats som reglerar att en arbetstagares dygnsvila tillfälligt kan förkortas. Avvikelse kan bara komma i fråga när det är absolut nödvändigt och arbetstiden inte kan förläggas inom ordinarie löpande verksamhet.

Avvikelse ska tillämpas restriktivt. Innan avvikelse kan tillämpas behöver arbetsgivaren ha prövat alla möjligheter att lösa situationen utan att inskränka arbetstagarens dygnsvila så som t.ex. att tillämpa de regler om undantag som finns i AB eller aktuell bilaga.

Bedömningen av behovet sker utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila, vilken följer av skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Detta innebär att arbetsgivaren tydligt måste motivera varför det är nödvändigt att inskränka dygnsvilan och hur detta har vägts mot arbetstagarens rätt till dygnsvila.

Överenskommelsen reglerar i vilka fall avvikelser från förläggning av dygnsvila kan göras liksom hur detta ska kompenseras. I övrigt gäller bestämmelser i tillämpliga kollektivavtal eller lag avseende anställningsvillkor inklusive ersättningar vid arbetad övertid eller övriga särskilda ersättningar. På motsvarande sätt gäller regleringar som gjorts i det enskilda anställningsavtalet.

Överenskommelsen reglerar att arbetstid kan förläggas i upp till 24 timmar och i förekommande fall längre än så. Med arbetstid avses ordinarie arbetstid så väl som jour.

Vid förläggning av arbetspass som överstiger 24 timmar ska i första hand så kort avvikelse som möjligt från dygnsvilan eftersträvas. Vid arbetspass som överstiger 24 timmar ska eftersträvas att delar av arbetspasset består av jour med möjlighet till återhämtning. Annan återhämtning kan inbegripa pauser, måltidsuppehåll eller annan erforderlig vila.

I sådana situationer kan avvikelser endast komma i fråga i följande situationer:

1. Vid planerad förläggning av arbetstid i samband med särskild övning av verksamhetens samlade förmåga eller vid samövning med annan myndighet/organisation.

En förutsättning för att tillämpa avvikelser är att övningen inte kan förläggas på annat sätt samt kräver arbetstagares/arbetstagarnas närvaro.

De händelser som åsyftas är i första hand när en viss verksamhet eller del av verksamhet behöver öva tillsammans med enheter från andra organisationer och/eller myndigheter i syfte att gemensamt säkerställa ett samhällsviktigt uppdrag. Det kan exempelvis röra sig om övningar där räddningstjänst, ambulans, polis eller försvarsmakten gemensamt övar större olycksscenarier. I vissa situationer kan avvikelser även tillämpas vid intern övning om det förutsätter att alla eller stora delar av arbetstagare deltar och det är nödvändigt för att säkerställa viss kompetens inom gruppen. Exempel på sådan övning kan vara övningar inom räddningstjänst av specialförmåga där övningsledare och deltagare finns inom samma arbetsgivare eller krisövningar inom kommun/region/Sobonaföretag.

Avvikelse är inte avsedda för ordinarie utbildningar eller övningar som kan hanteras inom ramen för reglerna om dygnsvila, inte heller löpande kompetensutveckling eller utbildningar där lagkrav saknas.

Särskilt om förutsättningar i räddningstjänsten:

Förutom ovan nämnda situationer gäller överenskommelsen även för funktionsutbildningar.

Till följd av funktionsutbildning/övning kan arbetstiderna påverkas för såväl de arbetstagare som deltar i insatsen som för andra arbetstagare som upprätthåller den ordinarie verksamheten eller ersätter arbetstagare. Avvikelse kan därmed tillämpas vid såväl förläggning av ordinarie arbetstid som jourtid eller tjänstgöringstid för flera arbetstagare än de som deltar vid själva utbildningen/övningen.

Dispens från regler om dygnsvila vid utbildning och övning samt för nationella beredskapsfunktioner har tidigare hanterats och beviljats av Centrala parters arbetstidsnämnd. Denna överenskommelse innebär att arbetsgivare inte längre behöver ha en dispens för ovan angivna situationer.

Inskränkning av dygnsvila enligt punkt 1 kan ske som högst under 2 dagar i sträck.

Exempel

En övning behöver genomföras på annan ort tillsammans med annan myndighet vilket medför en längre resa. Viss del av övningen behöver

genomförs kvälls-/natttid vilket innebär att dygnsvilan inskränks till endast 6 timmar. Dygn 2 fortsätter övningen och därefter har arbetstagaren en längre resa hem vilket innebär att dygnsvilan för dygn 2 endast blir 7 timmar. Totalt har arbetstagarens sammanlagda arbetstid uppgått till 35 timmar. Arbetstagaren ska, som huvudregel, i direkt anslutning till avslutat arbetspass erhålla minst 35 timmars sammanhängande ledighet.

För arbetstagare inom räddningstjänsten kan ovanstående situation även gälla vid utbildning, till skillnad mot övriga verksamheter då den endast är tillämplig vid särskilda övningar.

2. Vid planerad förläggning av arbetstid i samband med allmänna val och nationella folkomröstningar.

Avvikelse kan tillämpas under valdagen eller dagen för folkomröstningen och den angränsande natten efter för arbetstagare med arbetsuppgifter direkt kopplade till valet och som nödvändigtvis måste utföras i syfte att säkerställa att valet kan genomföras på ett effektivt och rättssäkert sätt. Dygnsvilan kan här inskränkas för endast ett dygn.

3. När, på grund av avtalsförhållande med myndighet, regional eller nationell samverkan av beredskapsfunktion har aktiverats och insatser utförs som kräver bemanning med specifik kompetens.

Avvikelse är tillämplig i samband med att nationella beredskapsfunktioner, som kräver bemanning med specifik kompetens, aktiverats för att utföra insatser. Det finns till exempel räddningsstyrkor med specialfunktioner som har ett nationellt ansvar. Syftet med funktionen är att i förväg planera för vissa uppdrag genom avtalssamverkan eller avtal med myndighet som reglerar hur kommunen eller regionen ska bidra med viss kompetens vid händelse som avtalet/avtalssamverkan reglerar. Det handlar således om en planering i förväg för att säkra vissa resurser men där aktivering av dessa resurser kommer att ske först när händelsen inträffat. Dessa styrkor verkar i hela Sverige och kräver bemanning med specifik kompetens för att kunna genomföra insatser. Behov av avvikelse kan föreligga till exempel då kompetensen innehålls av ett fåtal individer som inte är utbytbara, eller för att en ny styrka på grund av en pågående insats behöver gå i tjänst för att kunna upprätthålla beredskap och hantera parallella insatser. Inom räddningstjänst kan, till följd av insatser arbetstiderna påverkas för såväl de arbetstagare som deltar i insatsen som för andra arbetstagare som upprätthåller den ordinarie verksamheten.

Avvikelsen gäller vid både planerad arbetstidsförläggning och vid overtid till följd av oförutsedda händelser.

Överenskommelsen gäller i huvudsak planerad förläggning av arbetstid. Vad det gäller punkten 3 så kan den även tillämpas vid oförutsedd händelse, dvs. när avtalet aktiveras. Orsaken är att insatsernas ofta behöver aktiveras med kort varsel. Därmed kan överenskommelsens övergripande villkor kring t.ex. kompenserande vila och ytterligare oförutsedda händelser tillämpas. Förutsättningen är dock att arbetsgivaren i grunden har ett avtal om nationell eller regional beredskapssamverkan.

Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den sammanlagda arbetstiden. Vilan ska, som huvudregel, förläggas direkt efter arbetspasset och vara sammanhängande.

Om det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga kompenserande vila direkt efter avvikelser enligt punkt 1-3 kan vilan förläggas senast inom 14 kalenderdagar. Med objektiva skäl avses att det inte är möjligt att förlägga den kompenserande vilan på grund av att det exempelvis saknas specifik kompetens vid den aktuella tidpunkten eller att det pågår ett arbete som måste slutföras. Arbetsgivaren ska dock i första hand överväga andra alternativ såsom exempelvis att beordra övertidsarbete för annan personal alternativt se över möjligheten till tillfällig bemanningsförstärkning.

Först efter att arbetstagaren fått sin kompenserande vila kan ytterligare planerad avvikelse med grund i AB:s regleringar ske. Om en oförutsedd händelse inträffar kan arbetstagaren på nytt beordras arbete som innebär ytterligare avvikelse från dygnsvilan. I bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska det göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till skydd och möjligheterna att säkra bemanningen. I första hand bör annan arbetstagare beordras arbete framför den som fått sin vila inskränkt och ännu inte erhållit kompenserande vila.

Om arbetsgivaren beslutar att förlägga kompenserande vila under ordinarie arbetstid görs inte löneavdrag.

Fackligt inflytande

Inför beslut om avvikelse enligt punkt 1 och 2 ovan ska arbetsgivaren begära förhandling enligt MBL. Denna förhandlingsskyldighet utgår från 11-14 §§ samt 19 § MBL. I de situationer då arbetsgivaren med framförhållning vet vilka tillfällen avvikelser behöver tillämpas kan detta förhandlas vid ett och samma tillfälle. Vid behov av tillämpning av avvikelse vid enstaka tillfällen kan förhandling röra endast detta tillfälle. Av underlag till förhandlingen ska det framgå vilka avvikelser som planeras samt vilka arbetstagare som omfattas.

Förhandlingsskyldigheten gäller även inför beslut i verksamheten om införande eller förändring av förläggning som innebär att avvikelse enligt punkt 3 tillämpas. Förhandling kan då ske inför beslut om att t.ex. inleda ett samarbete med MSB. Då förhandlas principerna för vilka situationer avvikelser kan behöva

tillämpas i, samt vilka arbetstagare som kan komma att omfattas. Detta avser både arbetstagare som kan komma att delta i själva insatsen samt även arbetstagare som kan påverkas indirekt genom att de kan behöva täcka upp på arbetsplatsen på grund av andra arbetstagares frånvaro. Har detta skett behöver inte förhandling ske vid varje enskilt tillfälle då avvikelser tillämpas.

Om arbetstagarorganisationen inte anser att avvikelsen är tillämpbar och detta meddelats arbetsgivarens skriftligen senast 3 dagar efter avslutad förhandling, så gäller arbetstagarorganisationens bedömning. Arbetsgivaren är då förhindrad att verkställa förläggningen av avvikelsen. Fortsatta förhandlingar lokalt och centralt kan därefter aktualiseras på arbetsgivarens initiativ.

Om det föreligger synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan förhandlingsskyldighet enligt ovan fullgjorts, i avvaktan på att frågan avgörs. Detta kan t.ex. gälla vid tillämpning av punkten 3 då behovet kan uppstå med mycket kort framförhållning. Vid dessa situationer kan förhandling ske i efterhand.

Övrigt om dispensförfarande

Denna överenskommelse innebär att arbetsgivaren inte behöver söka dispens hos Centrala parter arbetsstidsnämnd i ovanstående tre situationer. För andra situationer, då arbetsgivaren har behov av att förlägga arbete/jour/tjänstgöringstid under mer än 20 timmar i sträck, ska arbetsgivaren ansöka om dispens enligt anvisningar i Cirkulär 23:42.