

Tillfällig 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

Parter

Arbetsgivarsidan

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

Arbetstagarsidan

Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra.

§ 1 Bakgrund

Centrala parter träffade den 30 november 2022 överenskommelse om att göra ändringar i bestämmelserna om dygnsvila i Allmänna bestämmelser (AB) i lydelse 2023-10-01. Där anges att arbetstagaren har rätt till minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar samt under vilka förutsättningar det är möjligt att göra undantag från reglerna om dygnsvila, både vad avser planerad arbetstidsförläggning och vid oförutsedd händelse. Vidare anges att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour får vara högst 20 timmar. Den 5 maj 2023 träffade centrala parter vidare en tilläggsöverenskommelse om dispens från AB med bilagor som innebar att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour enligt AB § 13 mom. 5 eller motsvarande bestämmelse i bilaga till AB kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar. Ansökan om dispens har därefter hanterats av Centrala parter arbetsstidsnämnd.

§ 2 Innehåll

Centrala parter är överens om att träffa en tillfällig överenskommelse avseende möjligheter att förkorta dygnsvilan vid planerade händelser som inträffar sällan och som kräver arbete utöver det som görs inom ordinarie verksamhet i vissa

avgränsade situationer. Överenskommelsen gäller fram till och med 2025-03-31. Därefter upphör överenskommelsen i sin helhet om parterna inte kommer överens om annat.

Utvärdering av dessa regler ingår i den utvärdering av arbetstidsreglerna som ska ske enligt **Avsiktsförklaring avseende översyn av arbetstidsreglerna** som parterna kommit överens om.

Omfattning

Denna överenskommelse reglerar avvikelser från kravet på dygnsvila vid planerade händelser som inträffar sällan och som kräver arbete utöver det som görs inom ordinarie löpande verksamhet. Den får således inte användas i situationer då Krislägesavtalet kan vara tillämpligt. Detta gäller oavsett om krislägesavtalet har aktiverats eller ej.

Överenskommelsen är inte tillämplig avseende regelbundna utbildningar och övningar som genomförs för att upprätthålla sedvanlig kompetens i yrket.

Anmärkning

I räddningstjänst gäller överenskommelsen även för funktionsutbildning/övning då samtliga eller flertalet arbetstagare i viss funktion behöver träna viss förmåga.

Förhållandet till andra bestämmelser

Överenskommelsen utgör en avvikelse från artikel 3 i arbetstidsdirektivet (2003/88/EU) och AB § 13 avseende dygnsviloregler och ska endast tillämpas då situationen inte kan lösas med tillämpning av undantagen i AB § 13 mom. 5 eller mom. 8, bilagor till AB, specialbestämmelser för läkare eller annat centralt kollektivavtal.

Denna överenskommelse påverkar inte arbetsgivarens skyldigheter eller arbetstagarens rättigheter enligt övriga centrala eller lokala kollektivavtalsbestämmelser eller regleringar i lag om exempelvis arbetsskyldighet, veckovila, arbetstidsmätt, nattarbete och sammanlagd arbetstid. Vid arbete utöver ordinarie arbetstid utges ersättning för mertid eller övertid enligt AB § 20. Sedvanliga särskilda ersättningar ersätts på sedvanligt sätt.

Inte heller påverkas individuella anställningsavtal där frågor om ovan reglerats separat.

Närmare om förutsättningarna för tillämpningen

Arbetsgivaren ska pröva möjligheten att tillämpa mindre ingripande åtgärder innan denna överenskommelse kan tillämpas. Med det avses att arbetsgivaren först ska ha prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten med beaktande av arbetstagares rätt till minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje

24-timmars period och även prövat om situationen kan lösas med tillämpning av undantag enligt AB § 13 mom. 5 och mom. 8, bilagor till AB eller annat centralt kollektivavtal.

Det ska göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila, vilken följer av skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Arbetstagares behov av erforderlig vila och tillfredsställande arbetsmiljö ska beaktas vid förläggning enligt överenskommelsen. Överenskommelsen ska tillämpas restriktivt och endast då det är absolut nödvändigt.

Avvikelsesituationer

Avvikelse är tillämplig för arbetstagare som deltar vid nedan angivna undantagssituationer.

1. Vid planerad förläggning av arbetstid i samband med övning av verksamhetens samlade förmåga eller vid samövning med annan myndighet/organisation.
2. Vid planerad förläggning av arbetstid i samband med allmänna val och nationella folkomröstningar under valdagen eller dagen för folkomröstningen och den angränsande natten.
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.

Anmärkning

Inom räddningstjänst är avvikelse enligt överenskommelsen även tillämpligt för arbetstagare som ersätter annan arbetstagare som deltar i övning, utbildning eller uppdrag vid nationell beredskapsfunktion om övriga förutsättningar enligt avtalet är uppfyllda.

Arbetsgivaren ska alltid försöka lösa situationen med minsta möjliga inskränkning av arbetstagarens dygnsvila. När det inte är möjligt innebär överenskommelsen att dygnsvila kan inskränkas som högst under:

- 2 dygn i sträck för arbetstagare som deltar i övning enligt punkt 1.
- 1 dygn i sträck för arbetstagare med arbete enligt punkten 2.
- 2 dygn i sträck för arbetstagare som deltar i nationell beredskapsfunktion enligt punkt 3.

Anmärkningar

1. För arbetstagare anställd inom räddningstjänst gäller punkt 1 även i samband med utbildning och punkt 1 och 3 gäller även för arbetstagare som ersätter annan arbetstagare i den ordinarie verksamheten.
2. Vid förläggning av arbetspass som överstiger 24 timmar ska arbetsgivaren eftersträva att delar av arbetspasset består av jour med möjlighet till återhämtning. Återhämtning kan också inbegripa pauser, måltidsuppehåll eller annan erforderlig vila.

Om dygnsvilan inskränks har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den sammanlagda arbetstiden. Vilan ska förläggas direkt efter arbetspasset och vara sammanhängande. Vilan ska förläggas i samband med den därpå följande dygnsvilan och vara sammanhängande. Om det av objektiva skäl inte är möjligt ska den kompenserande vilan förläggas så snart som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar. Om nästkommande förlagd vila redan motsvarar den som ska kompenseras anses kompensationen fullgjord. Arbetsgivaren ska vid oförutsedd händelse meddela arbetstagaren när den kompenserande vilan kommer att förläggas. Först när arbetstagaren har fått kompenserande vila kan arbete på grund av en ny avvikelse enligt AB § 13 mom. 5 och mom. 8 a) samt denna överenskommelse ske. Om en oförutsedd händelse enligt AB § 13 mom. 8 b) inträffar i direkt anslutningen till arbetspass förlagt enligt denna överenskommelse utges kompenserande vila. Vilan ska då vara dubbelt så lång som den tid det aktiva arbetet på grund av den oförutsedda händelsen varade.

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. Detsamma gäller inför beslut i verksamheten om införande eller förändring av förläggning som innebär att avvikelse enligt punkt 3 tillämpas. Vid förhandlingen ska arbetsgivaren redogöra för sin bedömning av behovet. Behovet ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila, vilken följer av skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Om arbetstagarorganisationen i samband med MBL-förhandlingen anser att arbetsgivaren avser tillämpa avvikelsen i strid mot denna överenskommelse ska det meddelas arbetsgivaren skriftligen, senast 3 dagar efter det att förhandlingen är avslutad. Arbetsgivaren är då förhindrad att tillämpa avvikelsen fram till dess att frågan slutligen avgjorts.

Om arbetsgivaren inte accepterar arbetstagarorganisationens tolkning, kan arbetsgivaren påkalla tvisteförhandling i frågan.

Om det föreligger synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan förhandlingsskyldighet enligt ovan fullgjorts, i avvaktan på att frågan avgörs.

Twister

Twister enligt denna överenskommelse hanteras enligt KHA eller Sobonas förhandlingsordningsavtal.

§ 3 Avslutning

Förhandlingarna förklaras avslutade.

Vid protokollet

.....

Justeras

För **Sveriges Kommuner och Regioner**

.....

För **Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation**

.....

För **Svenska Kommunalarbetsförbundet**

.....