

Redogörelse för tilläggsöverenskommelse till AB § 13 mom. 5.

Bakgrund och sammanfattning

I november 2022 träffade centrala parter överenskommelse om ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) § 13 i syfte att efterleva reglerna om dygnsvila i arbetstidsdirektivet, 2003/88/EG. Ändringarna i AB § 13 beskrivs i Cirkulär 23:03.

I maj 2023 träffade SKR/Sobona överenskommelser med Kommunal om följdändringar i PAN 20 samt i Bilaga J och R till Allmänna bestämmelser. SKR/Sobona träffade även överenskommelse med Läkarförbundet om följdändringar i Specialbestämmelser för läkare. Se Cirkulär 23:27 för en beskrivning av följdändringarna i PAN samt Bilaga J och R till Allmänna bestämmelser och kommande Cirkulär 23:30 för en beskrivning av följdändringarna i Specialbestämmelser för läkare.

Centrala parter har nu enats om en tilläggsöverenskommelse till AB med bilagor samt Specialbestämmelser för läkare. Överenskommelsen innebär att det inrättas ett dispensförfarande som ska tillämpas restriktivt. Dispens innebär att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour enligt AB § 13 mom. 5 eller motsvarande bestämmelse kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar. Denna överenskommelse träder i kraft den 1 februari 2024.

Överenskommelsen kommer att tillställas EU - Kommissionen och ingå i den granskning som görs av den överenskommelse om arbetstid som träffades av parterna den 30 november 2022.

Överenskommelse om möjlighet till dispens från AB § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning

Överenskommelsen innebär att det inrättas ett dispensförfarande som ska tillämpas restriktivt. Dispensen innebär att den sammanlagda arbetstiden vid planerad förläggning av arbete i kombination med jour kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

Syftet med överenskommelsen är att säkerställa att verksamheter med uppgift för liv, hälsa och säkerhet för den enskilde kan bemannas. Det kan till exempel handla om möjligheten att bemanna enstaka verksamheter i glesbygd, för att säkerställa viss kompetens som är begränsad och kräver sådan förläggning eller för att utifrån samhällets ansvar vid olyckor eller överhängande fara för olyckor säkerställa ett skydd för liv, hälsa, egendom och miljö.

Överenskommelsen tar sikte på situationer som omfattas av undantaget från att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande enligt AB § 13 mom. 5 samt motsvarande regler i tillämplig bilaga eller Specialbestämmelser för läkare men där det i vissa fall finns behov av att förlägga planerad arbetstid i upp till som mest 24 timmar.

Vid arbete enligt dispens ska kompenserande vila ges i direkt anslutning till arbetstid som fullgjorts och motsvara minst den sammanlagda arbetstid som ordinarie arbetstid och jour varat.

Dispens kan enbart bli aktuellt om det är nödvändigt. En förutsättning för dispens är att arbetsgivaren först ska ha prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga.

Arbetsgivarens beslut om att ansöka om dispens ska fattas av arbetsgivarens högsta ledning. Med det avses exempelvis kommunfullmäktige, regionfullmäktige, direktion eller liknande. För kommunalförbund krävs inte att beslutet förankras med medlemskommuner.

Arbetsgivaren ska inför beslut om att begära dispens ha genomfört en förhandling enligt MBL där de fackliga parterna givits möjlighet att ta del av arbetsgivarens dokumentation och utredningar i övrigt som ligger till grund för beslutet.

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att skicka begäran om dispens till Centrala parters arbetstidsnämnd. Till begäran om dispens ska arbetsgivaren redogöra för vilka åtgärder som har vidtagits för att arbetstid enligt kollektivavtalet ska kunna förläggas och en beskrivning av varför det inte är möjligt. Innan nämnden beslutat kan arbetsgivaren inte tillämpa en arbetstidsförläggning som överstiger 20 timmars arbetstid.

Centrala parters arbetstidsnämnd fattar beslut om dispens för som längst 12 månader. Behövs dispens därefter kan ny ansökan om dispens göras.

Inför utgången av en period då dispens medgivits ska arbetsgivaren göra en utvärdering av vilken påverkan dispensen inneburit för verksamheten och medarbetares hälsa och arbetsmiljö. Arbetsgivaren ska även undersöka möjligheten att förlägga arbetstid utan att dispens behövs.

Arbetsgivaren ska årligen erbjuda alla arbetstagare som omfattas av dispens en hälsoundersökning.