



Sveriges
Kommuner
och Landsting

Cirkulärnr: 2006:66
Diariernr: 2006/2304
P-cirknr: 2006-2:21
Nyckelord: Arbetstidslagen
Handläggare: Ann-Charlotte Ohlsson
Jan Svensson
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2006-10-06
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Tillämpning av vissa bestämmelser i arbetstidslagen



CIRKULÄR 2006:66

Arbetsgivarpolitik: 2006-2:21

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen
Ann-Charlotte Ohlsson
Jan Svensson

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Nyckelord: Arbetstidslagen

Tillämpning av vissa bestämmelser i arbetstidslagen

Den 1 januari 2007 ska bestämmelserna om högst 48 timmars genomsnittlig arbetstid per vecka, elva timmars sammanhängande dygnsvila, arbetstid för nattarbetande samt kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser från reglerna om dygns- och veckovila börja tillämpas, se cirkulär 2005:62.

Genom domar från EG-domstolen har det klarlagts hur vissa bestämmelser i EG-direktivet ska tolkas, dock kvarstår en rad tolkningsfrågor.

De tillkommande bestämmelserna i arbetstidslagen påverkar inte ersättningar som i dag finns reglerade i AB 05 eller i andra avtal.

Vad gäller jour så innebär de nya bestämmelserna att jour inräknas i den genomsnittliga beräkningen av arbetstiden om högst 48 timmar per vecka i genomsnitt enligt 10 a § i ATL. Sysselsättningsgraden påverkas inte.

Den sammanlagda arbetstiden, 10 a §

Den högsta genomsnittliga arbetstiden enligt arbetstidslagens nya 10 a § ATL är 48 timmar per vecka under högst fyra månader. Bestämmelserna om högst 40 timmar per vecka som ordinarie arbetstid finns kvar.

I beräkningen av de 48 timmarna ingår utfört arbete, jour och ledighet för semester och sjukdom.

Genom att utnyttja möjligheten att ha längre beräkningsperiod samt att kvitta övertidsarbetet mot ledighet kan effekterna i vissa fall minskas vad avser tillämpning av högsta genomsnittlig arbetstid.

Sveriges Kommuner och Landsting

118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 70 00, Fax: 08-452 70 50
info@skl.se, www.skl.se

Vid beräkning av ordinarie arbetstid enligt 5 § ATL anses utfört arbete och all ledighet som fullgjord arbetstid. AB § 13 mom. 6 c innehåller ett generellt undantag som innebär att studieledighet inte anses som arbetad tid.

Med stöd av samma bestämmelse kan avvikelser ske genom lokalt kollektivavtal om att kompensationsledighet ej anses som arbetad tid (mom. 7).

Skillnaderna i att beräkna arbetstid kan belysas med följande exempel:

Exempel 1

En arbetstagare med arbetstid förlagd måndag-fredag arbetar på måndagen övertid med 8 timmar och erhåller kompensationsledighet på fredagen i samma vecka.

Enligt arbetstidslagens bestämmelser betraktas kompensationsledigheten som arbetad tid. Det innebär att 48 timmar anses ha fullgjorts varav 8 timmar ska föras som övertid i arbetstidsjournalen.

De nya bestämmelserna i 48-timmarsregeln som tillförs arbetstidslagen i 10 a § har en annan definition av arbetstid. I denna tillämpning anses 40 timmar som fullgjorda mot bakgrund av att kompensationsledigheten om 8 timmar inte anses som fullgjord arbetstid (kvittning).

Exempel 2

En heltidsanställd arbetstagare är helt föräldraledig och arbetar 7,5 timmar på en fridag enligt gällande schema under en vecka.

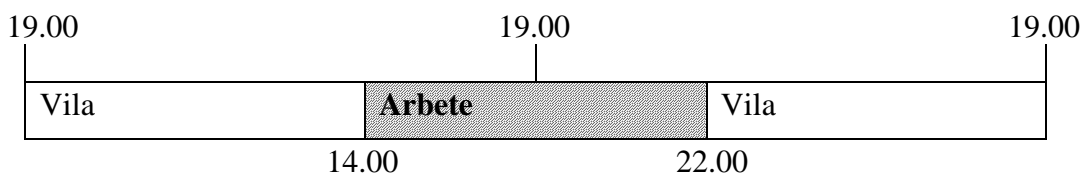
Enligt 5 § arbetstidslagen anses föräldraledighet som arbetad tid. Det innebär att 47,5 timmar anses ha fullgjorts varav 7,5 timmar ska föras som övertid i arbetstidsjournalen.

Vid tillämpning av de nya bestämmelserna i 48-timmarsregeln 10 a § ATL utgör endast 7,5 arbetad tid, eftersom föräldraledighet inte ingår i beräkningen av de 48 timmarna.

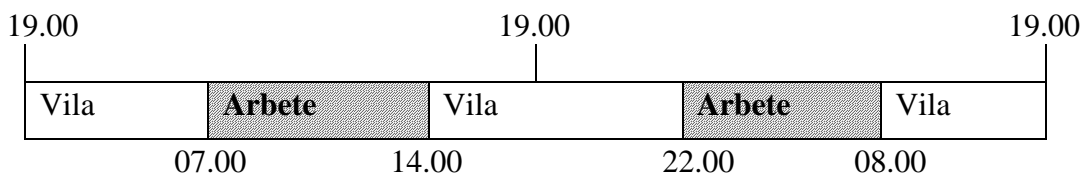
Dygnsvila 13 §

Bestämmelsen om dygnsvila innebär att arbetstagare ska erhålla 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Den kan påbörjas när som helst under dygnet och är individuell. Detta innebär att den inte behöver starta samtidigt för alla på en arbetsplats, men ska vara förlagd med fasta tider under schemaperioden.

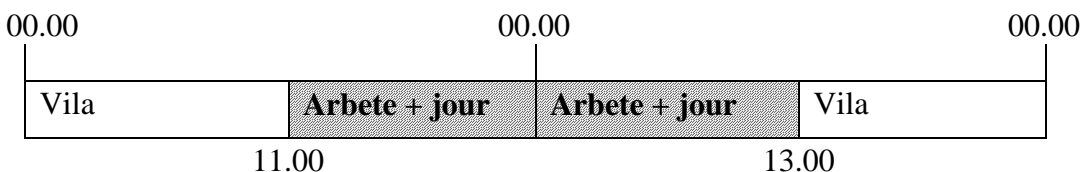
Ett arbetspass kan sträcka sig över brytpunkten för 24-timmarsperioden. I exemplet nedan är den fasta perioden förlagd mellan kl. 19.00-19.00. Arbetstid kan förläggas exempelvis mellan kl. 14.00-22.00.



Dygnsvilan kan förläggas var som helst under 24-timmarsperioden och genom sammanläggning av två 24-timmarsperioder kan tiden mellan två arbetspass understiga 11 timmar.



Genom sammanläggning av två 24-timmarsperioder blir det möjligt att förlägga längre arbetspass än 13 timmar. Detta kan ske om första 24-timmarsperioden börjar med dygnsvila och den efterföljande avslutas med vila. Det innebär att högst 26 timmar, inklusive raster kan förläggas.



Byte av 24-timmarsperiod kan ske bl.a. vid schemabyte. Enligt AB kan beräkningsperioden för arbetstid uppgå till högst 16 veckor, AB § 13 mom. 6 f). Under dessa veckor får ordinarie arbetstid uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor. För en längre beräkningsperiod, dock högst 1 år, av genomsnittlig arbetstid krävs lokalt kollektivavtal, enligt AB § 13 mom. 7, 2 st. Hur många veckor en schemaperiod ska omfatta är inte reglerat i AB. Detta innebär att schemat kan ändras under beräkningsperioden om den genomsnittliga arbetstiden per vecka överensstämmer med AB § 13 mom. 2 eller motsvarande bestämmelser.

Under en 16 veckors beräkningsperiod kan omfattningen av arbetstid skilja sig mellan olika schemaperioder. Det innebär att startpunkten för 24-timmarsperioderna kan förändras i samband med ny arbetstidsförläggning. Dock måste genomsnittet för samtliga 16 veckor vara t ex. 38,25 timmar/vecka om detta är aktuellt heltidsmått.

	4 v	4 v	4 v	
Schema 1	Schema 2	Schema 3	Schema 4	

Den totala arbetstiden för 16 veckor är, $16 \times 38,25 = 612$ timmar

Schema 1: genomsnittlig veckoarbetstid 35 timmar/vecka och 24-timmarsperiod kl. 03.00-03.00 (Totalt 140 timmar)

Schema 2: genomsnittlig veckoarbetstid 39,25 timmar/vecka och 24-timmarsperiod kl. 05.00-05.00 (Totalt 157 timmar)

Schema 3: genomsnittlig veckoarbetstid 40 timmar/vecka och 24-timmarsperiod kl. 16.00-16.00. (Totalt 160 timmar)

Schema 4: genomsnittlig veckoarbetstid 38,75/timmar vecka och 24-timmarsperiod kl. 04.00- 04.00 (Totalt 155 timmar)

Det bör eftersträvas att arbetstagare om möjligt erhåller dygnsvila i samband med den nya arbetstidsförläggningen.

Är arbetstiden förlagd till skiftarbete eller rotationstjänstgöring tillämpas inte bestämmelsen om dygnsvila i samband med övergång till annan förläggning av arbetstid, exempelvis från period med dagarbete till period med nattarbete (artikel 17.4 a) i arbetstidsdirektivet).

Tillfällig avvikelse från dygns- eller veckovila

Det är möjligt att tillfälligt göra avvikelse från bestämmelserna om dygns- och veckovilan om det föranleds av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Enligt EG-rätten ska kompensation ges i omedelbar anslutning till arbetsinsatsen (Jaegerdomen C 152/02).

Detta innebär att kompensation ska ges på det arbetspass som följer i direkt anslutning till arbetsinsatsen. Denna kan förläggas antingen i början av eller i slutet på arbetspasset. I de fall beredskapen åtföljs av ledig dag erhålls dygnsvila varför ytterligare kompensationsledighet inte behöver ges. Motsvarande gäller vid jour eller övertidsarbete.

Exempel 3

En arbetstagare har veckovila förlagd mellan fredag kl. 17.00 och måndag morgon kl. 8.00. Arbetstagaren arbetar (övertid) mellan kl. 21.00- 24.00 under lördagen. I detta fall ska ledighet ges motsvarande tre timmar under arbetspasset som infaller under måndagen. Är måndagen fridag behöver ingen ledighet utges under

efterföljande arbetspass. Detta mot bakgrund av att arbetstagaren erhållit ledig tid för återhämtning.

Exempel 4

Dygnsvila är förlagd mellan kl. 17.00 och 08.00. Mellan kl. 03.00-06.00 utförs övertidsarbete.

Mot bakgrund av att arbetstagaren erhållit 10 timmars dygnsvila mellan 17.00-03.00, ska kompensationsledighet ges med en timme på det arbetspass som omedelbart följer arbetsinsatsen.

Tidsbegränsade anställningar

Mot bakgrund av huvudsyftet med direktivet är arbetstagarnas hälsa och säkerhet, måste bestämmelserna om dygns- respektive veckovila beaktas i samband med förläggning av arbetstid. Detta kan exempelvis ske i samband med erbjudande om anställning att förfrågan ställs om när arbetstagaren arbetade senast.

Utbyte av rast mot måltidsuppehåll, 15 §

Rast kan bytas ut mot måltidsuppehåll. Måltidsuppehållet blir då att betrakta som betald rast och ingår i arbetstiden.

Enligt AB § 13 mom. 6 a) kan rast under nattarbete utbytas mot måltidsuppehåll. Detta sker med stöd av bestämmelsens mom. 7 g).

Gällande kollektivavtalsreglering

Färdtidsersättning

Färdtid räknas inte som arbetstid vid tillämpning av 5 och 10 a §§ ATL.

Bilaga M

Med förtroendetid åsyftas sådan arbetstid enligt 2 § ATL som arbetstagaren har förtroendet att själv disponera. Detta får till konsekvens att förtroendetid inte bryter dygns- och veckovilan. Vid tillämpning av 5 och 10 a §§ ATL inräknas förtroendetiden i arbetstiden.

Förläggning av arbetstid enligt bilaga M sker utifrån begreppet årsarbetstid. Detta innebär att den genomsnittliga veckoarbetstiden är 40 timmar per vecka.

PAN, Anhörigvårdare

Synsättet att betrakta arbete som anhörigvårdare som s.k. okontrollbart arbete enligt 2 § punkt § ATL förändras inte med anledning av de nya bestämmelserna. Detta innebär att de nya bestämmelserna inte blir tillämpliga på anhörigvårdarna.

För personliga assistenter gäller ATL:s bestämmelser.

Veckovila 95 (gäller ej landstingssektorn och privoföretag)

Mot bakgrund av att beredskap bryter veckovila enligt Arbetstidslagen, träffades överenskommelse om Veckovila 95. Överenskommelsen innebär att beredskap inte bryter veckovilan och därmed räknas som vila under veckoslut.

När de nya bestämmelserna om avbrott av veckovila, som följer av arbetstidslagen, ska börja tillämpas innebär det att eventuell kompensationsledighet för utfört arbete under beredskap ska förläggas till ordinarie arbetstid som följer i direkt anslutning till övertidsarbetet om veckovilan har brutits. Den ledighet som ska kompensera för bruten veckovila (övertidsarbete) kan inte ersättas med ekonomisk ersättning.

Bilaga H och bilaga 3 till HÖK för landstingssektorn

Det pågående översynsarbetet är inte avslutat. Högsta arbetstidsuttag inklusive jour blir från årsskiftet 48 timmar.

Twistehantering

Ett påstått brott mot arbetstidsregler kan hanteras antingen som tillsynsärende hos Arbetsmiljöverket eller som ett kollektivavtalsbrott, vilket också leder till olika sanktioner.

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över Arbetstidslagen (ATL). Lagen är dispositiv och är möjlig att avvika från genom kollektivavtal som träffats eller godkänts av central arbetstagarorganisation med stöd av 3 § ATL. Kollektivavtalet får inte innebära sämre skydd för arbetstagarna än vad som följer av EG:s arbetstidsdirektiv.

Om lagen helt eller delvis har ersatts av kollektivavtal, utövar inte Arbetsmiljöverket tillsyn i den delen. Brott mot arbetstidsregler blir i sådana fall en fråga för kollektivavtalsparterna. Skadestånd kan bli aktuellt.

De bestämmelser i AB som innebär avvikelser från Arbetstidslagen, dvs. AB § 13 mom. 6, samt lokala avtal som träffats med stöd av AB § 13 mom. 7, står inte under Arbetsmiljöverkets tillsyn. Tvister om dessa bestämmelser hanteras som tvister om kollektivavtalsbrott. KHA är tillämpligt.

Övriga bestämmelser i ATL ingår inte som en del av AB, vilket betyder att Arbetsmiljöverket har tillsyn över dessa bestämmelser. När det gäller sanktioner kan Arbetsmiljöverket utfärda förelägganden, förbud och utkräva övertidsavgift om arbetsgivaren brutit mot bestämmelserna om nödfallsövertid. Besluten kan överklagas till Regeringen. I vissa fall av (allvarliga) överträdelser mot arbetstidslagen kan åtal mot arbetsgivaren komma i fråga.

Frågor

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av Hans-Henrik Helldahl, Malin Looberger, Phia Moberg, Ann-Charlotte Ohlsson, Johan Andersson, Peter Hattendorff, Anna Maria Sondell eller Jan Svensson.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen

Staffan Löwenborg

Jan Svensson