



Cirkulärnr: 2007:22
Diariernr: 2007/0690
Arbetsgivarpolitik: 2007-2:13
Nyckelord: Arbetstid, ATL
Handläggare: Hans-Henrik Helldahl
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Sektion/Enhet: Förhandlingssektionen
Datum: 2007-03-16
Mottagare: Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik
Rubrik: Arbetstidsförläggning och aktuella problemställningar
utifrån ändringarna i arbetstidslagen (ATL)



CIRKULÄR 2007:22

Arbetsgivarpolitik: 2007-2:13

Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen
Hans-Henrik Helldahl

Nyckelord: Arbetstid, ATL

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Pacta
Arbetsgivarpolitik

Arbetstidsförläggning och aktuella problemställningar utifrån ändringarna i arbetstidslagen (ATL)

Inledning

Nedan redogörs för tillämpning av aktuella frågeställningar och information från arbetstidskonferenserna om hur arbetet fortgår med arbetstidsförläggningen. Se även cirkulär 2006:66.

Tillämpning av ATL i vissa frågor

Undantagskretsen, §§ 1-2

Enligt 1 § tillämpas lagen på arbetstagare. Detta betyder att den inte tillämpas på exempelvis ledsagare och tolkar som är uppdragstagare.

Första punkten i 2 § reglerar s.k. okontrollerbart arbete. Det innefattar arbete som arbetsgivaren inte har någon rimlig möjlighet att kontrollera när det börjar eller slutar. Arbete som anhörigvårdare enligt PAN 05 (Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare) undantas enligt denna punkt.

Andra punkten i 2 § reglerar befattningshavare som är företagsledare eller som befinner sig i en därmed "jämförlig ställning". Med "jämförlig ställning" åsyftas arbetstagare på företagsledande nivå inom kommunal verksamhet. Detta betyder att högre chefsbefattningar kan undantas från lagens tillämpning om de har en utpräglad arbetsgivarfunktion. Under liknande omständigheter kan även verksamhetschefer i landsting/regioner undantas, se vägledning i Arbetskyddsstyrelsens beslut avseende överläkare som tillika var klinikchef (Aal 130/73).

Arbetstagare med en särskild förtroendeställning beträffande sin arbetstid kan även undantas enligt andra punkten. Arbetsuppgifterna måste då vara av sådan art att arbetsgivaren inte kan beräkna den närmare tidsåtgången för arbetet. Ett exem-

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

pel är lärarnas förtroendearbetstid enligt Bilaga M. Den tiden påverkar därmed inte reglerna om dygns- respektive veckovila.

Dygnsvila, 13 §

Vid tillfällig avvikelse från dygnsvilan ska arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. EG-domstolen har i dom (C-151/02 Jaeger) förklarat att kompensationsledighet ska följa omedelbart efter respektive arbetsperiod. Kompensationsledighet ska då ske med den faktiska tid som arbetstagaren brutit sin vila. Om nästkommande arbetsdag är en fridag har arbetstagaren erhållit vila och behöver då ingen kompensation med ledighet.

Vid lägerverksamhet och tillfälligt utflyttad verksamhet enligt Bilaga L ska förutsättningarna klargöras för arbetstagarna innan lägret/utflykten påbörjas, vilket innebär att hänsyn ska tas till reglerna om dygns- respektive veckovila.

Tid för arbetsplatsträffar och utbildningar ingår i arbetstiden och omfattas av ATL:s regler om exempelvis dygnsvila.

Från och med den 11 april kommer en ny rådsförordning om kör- och vilotidsregler, 561/2006, att tillämpas för vägtransporter. Regeringen kommer i samband med ikraftträdandet att fatta beslut om omfattningen av delar av undantagskretsen i rådsförordningen. Regleringen avseende bland annat snöröjning kan då komma att påverkas.

Schemaperiod och begränsningsperiod kan förläggas till olika tidsperioder. Under schemaperioden tillämpas ett och samma dygnsbryt som kan vara individuellt för varje arbetstagare. Detta innebär att byte av 24 timmars period och nytt dygnsbryt kan ske vid byte av schema. En begränsningsperiod kan omfatta flera schemaperioder. Arbetstiden kan förläggas upp till 16 veckor enligt AB 05 § 13 mom. 6. Genom lokalt kollektivavtal kan begränsningsperioden utsträckas till ett år, AB 05 § 13 mom 7 2 st. Vid avstämningen får arbetstagarens totala arbets- och jourtid inte överstiga 48 timmar i genomsnitt under begränsningsperioden, 10 a § ATL.

Veckovila, 14 §

Veckovila 95 gör det möjligt att förlägga beredskap under veckovilan. För de som inte omfattas av kollektivavtalet kan motsvarande reglering uppnås genom AB 05 § 13 mom. 7.

Om varken Veckovila 95 är träffat genom ett lokalt kollektivavtal eller annat lokalt kollektivavtal finns enligt AB 05 ska 36 timmars sammanhängande veckovila förläggas vid något tillfälle under den period om sju dagar som tillämpas. Vid sammanläggning av två perioder om sju dagar kan arbetstid förläggas till elva sammanhängande dagar. Förutsättningen för detta är en förläggning om 36 timmars sammanhängande vila i början av den ena och i slutet av den andra perioden om sju dagar.

Samma synsätt råder vid tillfällig avvikelse av veckovilan som vid dygnsvilan, se cirkulär 2006:66.

Lokala avvikelseavtal, 3 §

Paragrafen gör det möjligt för varje arbetsgivare och central arbetstagarorganisation att teckna lokala kollektivavtal om avvikelse. EG direktivet verkar som EG-spärr, vilket innebär att skyddsnivån i direktivet inte får understigas vid tecknande av lokala kollektivavtal. Eftersom ATL bygger på att arbetstagarna ska få tid för återhämtning så måste kollektivavtalet innehålla antingen ”annat lämpligt skydd” eller kompensationsledighet, se artikel 18 i EG-direktivet (2003/88/EG). Ett exempel på annat lämpligt skydd kan vara att arbetstagarna under begränsningsperioden uppnår i genomsnitt elva timmars sammanhängande dygnsvila. Ett exempel på kompensationsledighet kan vara att arbetstagarna får sin återhämtning vid en annan tidpunkt som framgår av avtalet. För fler exempel se Arbetsgivarnytt 69/06.

Arbetstidskonferenserna

Förhandlingssektionen genomförde sex arbetstidskonferenser under januari-februari. Vid konferenserna representerade deltagarna totalt 237 medlemmar.

Enkät svar

Vid konferenserna besvarade 213 arbetsgivare, varav 177 kommuner, 12 landsting och 24 medlemmar i Pacta, enkäten om den aktuella situationen i arbetet med implementeringen av nya regler i ATL. Följande tre frågor ställdes.

- Har förläggningen av ordinarie arbetstid ändrats i din organisation med anledning av de nya reglerna i ATL från och med 2007-01-01?
- Finns det behov av avvikelse från de nya bestämmelserna i ATL?
- Har kollektivavtal om avvikelse från ATL träffats?

Enkätsvaren ger uttryck för att det har funnits ett stort behov av att ändra den ordinarie arbetstidens förläggning. Hela 86 % svarade att de har ändrat arbetstidsförläggningen. Inom kommunerna har behovet varit störst inom omsorgen och de tekniska verksamheterna. Inom landstingen har behovet funnits inom samtliga yrkesgrupper och för Pacta-medlemmarna inom hälso- och sjukvården samt räddningstjänsten. Hos 53 % av dessa pågår fortfarande arbete med ändring av befintlig arbetstidsförläggning. Endast tre arbetsgivare angav att de inte är i behov av någon förändring.

94 % angav att de är i behov av kollektivavtal om avvikelse från lagens tillämpning. Behovet av att lösa problem är stort vid dygns- respektive veckovila vid såväl ordinarie arbetstidsförläggning som tillfällig avvikelse. Det är inom vård och

omsorg, hälso- och sjukvård, tekniska verksamheter (bland annat snöröjning) samt inom räddningstjänsten som behovet anges vara störst.

I samband med genomförandet av arbetstidskonferenserna hade 5,5 % tecknat kollektivavtal om avvikelse, d.v.s. nio kommuner, ett landsting samt en medlem i Pacta. Kollektivavtalen reglerar bland annat byte av rast mot måltidsuppehåll, kompensation för utebliven dygns- och veckovila inom räddningstjänsten samt arbetsplatsträffar och utbildning. 70 % angav att de inlett eller kommer att inleda diskussioner om kollektivavtal om avvikelse. Endast 14 kommuner angav att det inte finns behov av sådana kollektivavtal.

Frågor

Frågor med anledning av detta cirkulär besvaras av Malin Looberger, Phia Moberg, Maria Dahlberg, Jan Svensson, Peter Hattendorff eller Hans-Henrik Helldahl.

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarpolitik
Förhandlingssektionen

Lena Emanuelsson

Hans-Henrik Helldahl