

Redogörelse för ändringar i PAN 20 samt Bilaga J och R till Allmänna bestämmelser (AB)

Bakgrund och sammanfattning

I november 2022 kom parterna överens om ändringar i Allmänna bestämmelser (AB) § 13 i syfte att efterleva reglerna om dygnsvila i arbetstidsdirektivet, 2003/88/EG. Ändringarna i AB § 13 träder i kraft den 1 oktober 2023 och beskrivs i Cirkulär 23:03.

Parterna har nu även enats om följdändringar i PAN 20 samt Bilaga J och Bilaga R till AB i syfte att anpassa dess bestämmelser om förläggning av arbetstid och dygnsvila till vad som tidigare överenskommits gällande AB. Ändringarna träder i kraft den 1 februari 2024. Detta innebär att för arbetstagare som arbetar enligt bilagorna J och R träder reglerna i både AB och respektive bilaga i kraft först detta datum.

PAN – Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare

Förhandlingsprotokoll

§ 3 Centrala protokollsanteckningar

Skrivningen gällande lämpligt skydd enligt EG:s arbetstidsdirektiv 2003/88/EG artikel 18 stryks då avtalet tillförts bestämmelser om kompensation vid avvikelser från huvudregler om dygnsvila.

Bilaga 2: Bestämmelser för personlig assistent och anhörigvårdare

§ 6 Arbetstid

Under punkten 4 upphör h) och i) att gälla vilket innebär följdändring i efterföljande uppställning.

5.

En ny punkt har tillförts om förläggning av arbetstid. Det har slagits fast att det ska vara en regelbunden altemnering mellan arbetstid och dygnsvila i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet. Vilan ska vara sammanhängande för att möjliggöra att arbetstagaren ska kunna koppla av

från och bli kvitt den trötthet som följer av arbetet. I normalfallet är arbetstiden under varje 24-timmarsperiod begränsad till 13 timmar för att möjliggöra 11 timmars sammanhängande vila.

Ett undantag har införts som innebär att det är möjligt att göra undantag från huvudregeln om att arbete och vila ska förläggas alternerande. Detta förutsätter att det finns behov i verksamheten av sådan förläggning. Den planerade arbetstiden kan då förläggas så att jourpass och angränsande ordinarie arbetspass kan ligga i direkt anslutning till varandra i slutet och i början av två 24-timmarsperioder.

Exempel

Förläggning enligt huvudregel
(Dygnsbryt kl. 19.00)
Arbetspass kl. 19.00-22.00
Jourpass kl. 22.00-07.00
Arbetspass kl. 07.00-08.00
Dygnsvila kl. 08.00 – 19.00

Förläggningen innebär att förlagd ordinarie arbetstid samt jour utgör sammanlagt 13 timmar. 11 timmar utgör dygnsvila och inryms inom 24-timmarsperioden till följd av att dygnsbrytet ligger kl. 19.00.

Exempel

Förläggning enligt undantag från alternering
(Dygnsbryt kl. 24.00)
Dygnsvila kl. 00.00 – 16.00
Arbetspass kl. 16.00-22.00
Jourpass kl. 22.00-07.00
Arbetspass kl. 07.00-08.00
Dygnsvila kl. 08.00 – 24.00

Arbetstid har förlagts med sammanlagt 16 timmar utan mellanliggande vila. En sådan förläggning förutsätter att undantag från alternering tillämpas. Den efterföljande vilan efter att arbetet avslutats kl. 08.00 ska då uppgå till 16 timmar. Från kl. 08.00 till kl. 24.00 är det 16 timmar och denna tid motsvarar tiden för kompenserande vila. Kravet på kompenserande vila är därmed uppfyllt och ytterligare tid behöver inte förläggas.

Undantaget gäller förläggning jourpass och direkt angränsande ordinarie arbetstid som föregår och/eller efterföljer jourpasset. Det är alltså inte möjligt att exempelvis förlägga två pass med ordinarie arbetstid i direkt anslutning till varandra.

Den sammanlagda arbetstiden får som högst uppgå till 20 timmar. Om ordinarie arbetstid och jourtid förläggs på detta sätt ska arbetstagarens efterföljande

viloperiod utgöra minst lika många timmar som den sammanlagda arbetstiden utgjorde.

Det finns inte något krav på att arbetsgivaren ska genomföra MBL förhandling innan sådant undantag tillämpas.

Det förtydligas genom anmärkning att detta undantag inte kan kombineras med annat planerat undantag enligt punkten 6 a) för en arbetstagare under en och samma beräkningsperiod. Undantaget bör inte heller kombineras med oförutsedd händelse enligt 6 b). Om så ändå sker gäller samma förutsättningar och krav på kompenserande vila som redogörs för i cirkulär 23:03.

Möjlighet till avvikelse

Rättigheter och friheter för personer med funktionsnedsättning är allmänintressen som ska vägas mot arbetstagarens rätt till dygnsvila. Arbetstagare anställd enligt PAN har uppdrag som är knutet till en enskild person med funktionsnedsättning i syfte att möjliggöra vederbörandes fulla delaktighet i samhällslivet.

Arbetsgivaren kan fatta ett särskilt beslut om undantag från begränsningen om 20 timmars ordinarie arbetstid och jourtid om det är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag och då inga andra rimliga möjligheter står till buds. Den sammanlagda tiden kan då som högst vara 24 timmar.

Avvikelsen får exempelvis tillämpas för att möjliggöra längre vistelser utanför det egna hemmet.

Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan förläggas i direkt anslutning till arbetspassets slut, vara sammanhängande och som lägst motsvara den sammanlagda arbetstiden.

Beslut om undantag från regeln om högst 20 timmars arbete och jour ska fattas av arbetsgivaren på högsta nivå i organisationen. Med högsta nivå avses kommunfullmäktige, regionfullmäktige, bolagsstyrelse eller motsvarande.

Beslutet gäller som längst ett kalenderår i taget och ska föregås av förhandling enligt MBL där arbetsgivaren ska redogöra för skälen till beslutet.

Beslutet ska rapporteras till berörda centrala parter innan det kan verkställas. Centrala parter arbetstidsnämnd kan överpröva beslutet.

Denna möjlighet till avvikelse avser enbart en förlängning av den sammanlagda arbetstiden vid kombinationen av arbete och jour då begränsningen om 20 timmar kan utökas till som högst 24 timmar. Övriga regler om dygnsvila gäller fullt ut.

6.

En ny punkt 6 har införts som innebär möjlighet till avvikelse från bestämmelsen om dygnsvila samt kompenserande ledighet då avvikelse sker vid planerad förläggning av arbetstid respektive vid oförutsett händelse. För redogörelse av denna bestämmelse hänvisas till cirkulär 23:03.

Bilaga J - Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal

Reglerna om dygnsvila finns i AB § 13, se cirkulär 23:03. Utöver detta görs vissa följdändringar i bilaga J.

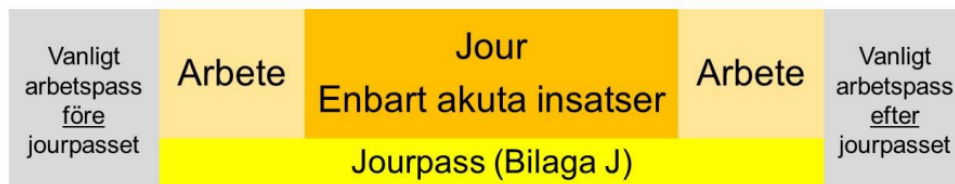
Det görs ändringar i hänvisningarna med anledning av de ändringar som har gjorts i AB.

Arbetstid (§ 13) och jour (§ 22)

2.

Det tillförs en bestämmelse som innebär att det är möjligt att göra undantag från huvudregeln i AB § 13 om att arbete och vila ska förläggas alternerande. Detta förutsätter att det finns behov i verksamheten av sådan förläggning. Den planerade arbetstiden kan då förläggas så att jourpass och angränsande ordinarie arbetspass kan ligga i direkt anslutning till varandra i slutet och i början av två 24-timmarsperioder.

Jourpass i kombination med arbetspass



Förläggningen av jourpass enligt Bilaga J ska följa brukarens och verksamhetens behov av jour nattetid.

Jourpasset kan föregås och/eller efterföljas av arbetspass, såsom på bilden ovan. Dessa räknas då som tre separata pass; ett arbetspass, följt av ett jourpass, följt av ytterligare ett arbetspass.

När arbete planeras inom ramen för jourpasset ska det finnas tid/utrymme för oförutsedda insatser under natten.

Utgångspunkten är att arbetstagaren sover under jourtid.

Exempel

Förläggning enligt huvudregel

(Dygnsbryt kl. 19.00)

Arbetspass kl. 19.00-22.00

Jourpass kl. 22.00-07.00

Arbetspass kl. 07.00-08.00

Dygnsvila kl. 08.00 – 19.00

Förläggningen innebär att förlagd ordinarie arbetstid samt jour utgör sammanlagt 13 timmar. 11 timmar utgör dygnsvila och inryms inom 24-timmarsperioden till följd av att dygnsbrytet ligger kl. 19.00.

Exempel

Förläggning enligt undantag från altemnering

(Dygnsbryt kl. 24.00)

Dygnsvila kl. 00.00 – 16.00

Arbetspass kl. 16.00-22.00

Jourpass kl. 22.00-07.00

Arbetspass kl. 07.00-08.00

Dygnsvila kl. 08.00 – 24.00

Arbetstid har förlagts med sammanlagt 16 timmar utan mellanliggande vila. En sådan förläggning förutsätter att undantag från altemnering tillämpas. Den efterföljande vilan efter att arbetet avslutats kl. 08.00 ska då uppgå till 16 timmar. Från kl. 08.00 till kl. 24.00 är det 16 timmar och denna tid motsvarar tiden för kompenserande vila. Kravet på kompenserande vila är därmed uppfyllt och ytterligare tid behöver inte förläggas.

Undantaget gäller förläggning jourpass och direkt angränsande ordinarie arbetstid som föregår och/eller efterföljer jourpasset. Det är alltså inte möjligt att exempelvis förlägga två pass med ordinarie arbetstid i direkt anslutning till varandra.

Den sammanlagda arbetstiden får som högst uppgå till 20 timmar. Om ordinarie arbetstid och jourtid förläggs på detta sätt ska arbetstagarens efterföljande viloperiod utgöra minst lika många timmar som den sammanlagda arbetstiden utgjorde.

Det finns inte något krav på att arbetsgivaren ska genomföra MBL förhandling innan sådant undantag tillämpas.

Möjlighet till avvikelse för personlig assistent, ledsagare och avlösare

Det införs en särskild möjlighet till avvikelse som endast avser personlig assistent, ledsagare och avlösare och som innebär att arbetsgivaren under vissa omständigheter kan fatta ett särskilt beslut om undantag från begränsningen om 20 timmars ordinarie arbetstid och jourtid. Se rubriken ”Möjlighet till avvikelse” under redogörelsen för PAN, punkt 5 ovan.

För övriga arbetstagare som arbetar med förläggning enligt bilaga J är motsvarande avvikelse endast möjlig i enlighet med tilläggsöverenskommelse om avvikelse från AB § 13 mom. 5, det vill säga genom dispensförfarande.

Bilaga R - Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten

Inledning

Reglerna om dygnsvila finns i AB § 13, se cirkulär 23:03. Utöver detta görs vissa följdändringar i Bilaga R.

Ändringar har gjorts under anmärkningar.

Anmärkning 3. Anmärkningen om förhandling om högre tjänstgöringsmätt vid förläggning av dygnstjänstgöring har tagits bort som konsekvens av att dygnstjänstgöring inte längre regelmässigt kan förläggas. Tidigare anmärkning 4 om byte av rast mot måltidsuppehåll får ny numrering och blir nu anmärkning 3.

Anmärkning 4. Ett undantag från huvudregeln i AB § 13 mom. 5 om 11 timmars dygnsvila per 24 -timmars period samt alternering av vila och arbete har tillförts bilagan. Det har gjorts till följd av bilagans konstruktion där

tjänstgöringsmättet om 42 timmar per vecka i genomsnitt som bygger på ”delat dygn” är en sammanvägning av ordinarie arbetstid och jourtid.

Anmärkningen innebär att tjänstgöringstid kan, utifrån verksamhetens behov, undantas från regeln om regelbunden alternering av arbete och dygnsvila. Den sammanlagda tjänstgöringstiden får då som högst uppgå till 20 timmar. Vid sådan förläggning ska den efterföljande vilan vara sammanhängande och som lägst motsvara den sammanlagda tjänstgöringstiden. Det finns inte något krav på att arbetsgivaren ska genomföra MBL förhandling innan beslut om sådan förläggning.

Exempel

Förläggning enligt huvudregel
(Dygnsbryt kl. 19.00)
Tjänstgöringstid kl. 19.00-08.00
Dygnsvila kl. 08.00 – 19.00

Förläggningen innebär att tjänstgöringstid utgör sammanlagt 13 timmar. 11 timmar utgör dygnsvila och inryms inom 24-timmarsperioden till följd av att dygnsbrytet ligger kl. 19.00.

Exempel

Förläggning enligt undantag från alternering
(Dygnsbryt kl. 19.00)
Dygnsvila kl. 19.00 – 12.00
Tjänstgöringstid kl. 12.00 – 06.00
Dygnsvila kl. 06.00 – 19.00
Kompenserande vila kl. 19.00 – kl. 00.00

Tjänstgöringstid har förlagts med sammanlagt 18 timmar utan mellanliggande dygnsvila. En sådan förläggning förutsätter att undantag från alternering tillämpas. Den efterföljande vilan efter att tjänstgöring avslutats kl. 06.00 ska då uppgå till 18 timmar. Från kl. 06.00 till kl. 19.00 (dygnsbryt) är det 13 timmar. Ytterligare fem timmar behöver därför förläggas och arbetstagaren kan åter tjänstgöra först kl. 00.00.

Tilläggsöverenskommelsen om möjlighet till dispens från AB § 13 mom. 5 eller bilagor i samband med planerad arbetstidsförläggning kan omfatta förläggning av tjänstgöringstid enligt detta undantag.