

**BESLUTSPROTOKOLL**  
**Sammanträdesdatum**  
2023-12-22

Arbetstidsnämndens kansli  
Sveriges Kommuner och Regioner

Dnr: SKR2023/02268, Sobona 2023/0050

Plats och tid: Hornsgatan 20, lokal: Fåtöljen, den 12e, 19e samt 22a december 2023,  
kl. 13:00-16:00

**Dispensansökan från**  
**Södra Älvsborgs Räddningstjänstförbund**

**Arbetstidsnämndens beslut**  
Beslut från nämnden framgår av bifogad bilaga, 4 sidor.

**Tidsperiod**  
Se ovan nämnda bilaga.

**Ärendeberedning**  
Ärendet har beretts av Sobona, Kommunal, Allmänskommunal Verksamhet samt AkademikerAlliansen.

---

## **Dispensansökan Södra Älvsborgs Räddningstjänstförbund (SÄRF)**

### *Bakgrund*

Den 30 november 2022 gjordes på det kommunala området ändringar i kollektivavtalens arbetstidsbestämmelser. Ändringarna föranleddes av kritik från EU-kommissionen som hotade att stämma Sverige för fördragsbrott då arbetstidslagen och kollektivavtalens tillämpning inte garanterade arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila under en 24-timmarsperiod.

För att uppfylla kraven i EU:s arbetstidsdirektiv skärptes reglerna i § 13 AB. Huvudregeln i § 13 mom. 5 är att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar så att arbete och vila regelbundet följer på varandra.

I undantagsfall får huvudregeln frångås och det gäller endast vid kombinationen arbete och jour om det föreligger särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet.

Bedömningen av om det föreligger särskilda skäl ska tydligt motiveras och göras utifrån en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila, vilket följer av en skyddslagstiftning, och verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Den sammanlagda tiden får då som högst uppgå till 20 timmar.

Ändringarna i § 13 AB gäller från den 1 oktober 2023.

I maj 2023 gjordes följdändringar i vissa bilagor till AB, bl.a. Bilaga R som avser räddningstjänsten. De nya bestämmelserna i avtal samt bilagor träder ikraft den 1 februari 2024.

Samtidigt med ändringarna i bilagorna till AB träffades en överenskommelse om möjlighet till dispens från § 13 mom.5 AB eller motsvarande bestämmelse i bilaga till AB i samband med planerad arbetstidsförläggning. Den sammanlagda arbetstiden får då som högst uppgå till 24 timmar. I överenskommelsen konstaterar centrala parter att dispens ska tillämpas restriktivt.

Frågor om dispens beslutas av en särskilt inrättad arbetstidsnämnd. Dispens kan beviljas i högst ett år.

Bestämmelserna om dispens finns i § 3 i överenskommelsen om dispens och har följande lydelse.

### **§ 3 Dispens**

Centrala parter inrättar 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 i bilaga till AB kan överstiga 20 timmar. Den sammanlagda arbetstiden får dock som högst uppgå till 24 timmar.

Det ska vid dispens alltid göras en intresseavvägning mellan arbetstagarens rätt till minst 11 timmars dygnsvila och verksamhetens behov av att säkra bemanningen.

Arbetsgivaren är skyldig att uttömma alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga innan dispens kan ges. Dispens beviljas endast då inga andra rimliga åtgärder står till buds, det vill säga när det är nödvändigt att förlägga arbete i kombination med jour längre än 20 timmar för att verksamheten ska kunna upprätthållas. Det kan till exempel handla om enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad och kräver sådan förläggning.

Räddningstjänsten kan i vissa fall behöva dispens mot bakgrund av samhällets ansvar att vid olyckor eller överhängande fara för olyckor säkerställa ett skydd för liv och hälsa, egendom och miljö. Dispens kan beviljas under förutsättning att arbetsgivaren prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med reglerna i AB eller aktuell bilaga och gjort bedömningen att ett undantag är nödvändigt för att uppfylla verksamhetens behov.

### **Anmärkning**

Dispensen avser endast det planerade undantaget i AB § 13 mom. 5 och motsvarande bestämmelser i bilagor. I övrigt gäller § 13 och bilagor i sin helhet.

### *Ansökan från SÄRF*

SÄRF har 24 brandstationer, utspridda på en yta av cirka 90 x 90 km. Två av stationerna är heltidstationer som ligger i Borås respektive Skene. Över dygnet är sammanlagt 87 personer i beredskap fördelade på de 24 stationerna. Totalt är 78 personer anställda på heltid, 304 RIB-anställda samt 65 personer i räddningstjänsten.

Heltidsanställda brandmän, som främst berörs av det nya arbetstidsavtalet, tjänstgör i fyra skift med bemanningen 2 styrkeledare + 7 brandmän i Borås och 1 styrkeledare + 4 brandmän i Skene. Till det finns ständigt ett yttre befäl och ett vakthavande befäl i jour. Befälen är dimensionerade och budgeterade för att vara 6 personer på varje funktion.

Ansökan om dispens gäller yttre befäl och vakthavande befäl, vilka omfattas av AB, och operativ personal som omfattas av Bilaga R.

Som skäl för ansökan har bland annat anförts följande.

SÄRF vill undvika att göra omfattande schemaändringar som eventuellt kommer att behöva ändras efter det att avtalsrörelsen 2024 är slutförd. Alla schemaändringar får konsekvenser för planering av och utförande av den verksamhet som räddningstjänsten är ålagda enligt lagen om skydd mot olyckor (LSO) och politiskt fastställt handlingsprogram. En förändrad arbetstidsmodell kommer även att medföra konsekvenser i personalens livs- och arbetssituation.

Även om schema med 20-timmarspass kan läggas kvarstår problem med att upprätthålla förmågan framförallt under sommarperioden, då cirka en tredjedel av den operativa personalen har semester för att uppfylla semesterlagens krav. Det leder till svårigheter att upprätthålla viktiga kompetenser som styrkeledare,

räddningsdykare och höjdfordonsförare. Dessa kategorier får också mindre utrymme att ha semester om inte dispens beviljas.

Det nuvarande arbetstidssystemet ger personalen den veckovila och dygnsvila som krävs utifrån gällande regelverk. Störningarna i nattvilan är förhållandevis små och inga tendenser visar på ökade sjukskrivningar, ohälsa eller andra arbetsmiljörisker. Risken för ohälsa är mycket låg.

Det befaras avgångar av erfaren personal med specialistkompetenser, vilket försvårar möjligheten att upprätthålla den operativa förmågan. Rekryteringen försvåras vidare då tillgången på SMO-utbildade inte är tillräcklig. Upptagningsområdet för att rekrytera erfarna brandmän minskar. Härigenom är det en risk att kraven enligt LSO inte kan uppfyllas.

Vidare ser SÄRF svårigheter att klara ökade kostnader med en redan underfinansierad budget. Det är osannolikt att kommunerna i rådande ekonomiska läge kan tillföra mer ekonomiska medel.

#### *Bedömning*

Ansökan om dispens avser räddningstjänsten. Kraven för dispens är desamma oavsett om arbetstagarna omfattas av AB eller Bilaga R.

Som framgår av den ovan redovisade avtalstexten kan räddningstjänsten i vissa fall behöva dispens. Uttrycket "i vissa fall" tycks tyda på att det ska handla om en speciell situation eller ett visst förhållande. Det synes därför tveksamt om det ska vara möjligt att bevilja dispens för en räddningstjänst att generellt tillämpa så kallade dygnspass på hela dess verksamhet under veckans alla dagar. Nämnden behöver emellertid inte ta ställning till den frågan i detta ärende.

En förutsättning för dispens är att arbetsgivaren har prövat alla möjligheter att bemanna verksamheten i enlighet med avtalets regler. Det är arbetsgivaren som har att visa att så har skett. Av ansökan kan utläsas att annan schemaläggning – med det undantag som finns i avtalet om arbete och jour upp till 20 timmar – är möjlig, men har inte prövats. Inte heller har – med undantag för sommaren – tydliggjorts vilka kompetenser som skulle saknas eller vilka risker som skulle uppstå vid vilka tidpunkter om arbetstiden förlades i enlighet med avtalet. Mot den bakgrunden anser nämnden att arbetsgivaren inte har visat att dispens enligt ansökan är nödvändig för att uppfylla verksamhetens behov och ansökan kan därför inte beviljas i sin helhet.

I ansökan har semesterperioden lyfts fram som särskilt besvärlig att hantera. Då finns färre personal att tillgå för att upprätthålla för verksamheten viktiga kompetenser. Nämnden anser att arbetsgivaren i den delen har visat att det finns behov av dispens och beviljar dispens för den lagstadgade semesterperioden.

*Beslut*

Arbetstidsnämnden avslår SÄRF:s ansökan om dispens med undantag för semesterperioden (juni-augusti) under år 2024 för vilken dispens beviljas.

Arbete med omställning till de nya arbetstidsbestämmelserna förutsätts pågå.