



Kommunala avtalsdelegationen

Handläggare
Jesper StrandvikDatum
2019-12-02

Mottagare

Kommunerna och kommunalförbunden på Åland

Anvisningar om dygnsvila för arbetsskiftesplaneringen

Med anledning av den nya arbetstidslagen som beskrivs i KAD cirkulär 10/2019 publiceras dessa förtydligande anvisningar. Ändringarna påverkar arbetsskiftsarrangemangen från 1.1.2020. Till följd av ändringarna lönar det sig för arbetsgivarna att se över sina arbetsskiftsarrangemang i periodarbetet.

Hur ändras arbetstidslagens bestämmelse om dygnsvila i periodarbete?

I den nya arbetstidslagen är huvudregeln en oavbruten dygnsvila på 11 timmar. Detta gäller också periodarbete.

Enligt 25 § i arbetstidslagen ska en arbetstagare under de 24 timmar som närmast följer på arbetsskiftets början ges en oavbruten vilotid på minst 11 timmar, med undantag för arbete som utförts under beredskapstid. Detta gäller alltså alla arbetstidsformer, också periodarbete.

I periodarbete ger dock lagen möjlighet till att av skäl som hänför sig till arbetsarrangemang förkorta dygnsvilan till nio timmar. I så fall ska arbetstagaren ges en ersättande vilotid.

När får dygnsvilan i periodarbete förkortas till 9 timmar?

I lagbestämmelsen om dygnsvila talas om skäl som beror på arbetsarrangemangen. I lagmotiveringarna har redogjorts för vad som menas med detta. Enligt motiveringarna ska dygnsvilan i princip ges enligt huvudregeln också vid periodarbete, dvs. vilotiden borde inte regelbundet förkortas till nio timmar.

Vilotiden kan förkortas när arbetets art eller arbetsarrangemang som baserar sig på oregelbundna arbetsskift förutsätter det. När till exempel skift avlöser varandra kan det hända att dygnsvilan behöver förkortas.

En grund för att förkorta dygnsvilan kan också vara ett skäl som hänför sig till arbetets art, till exempel arbetsskiftsarrangemang som är ändamålsenliga för vården av en patient. En annan grund för att ge en dygnsvila på nio timmar kan vara att undvika oändamålsenliga arbetsskift för arbetstagare.

Arbetstagarnas önskemål om att ha arbetsskiften närmare varandra och därefter få längre ledigheter kan vara en grund att förkorta dygnsvilan till nio timmar.

Vad innebär ändringen av bestämmelsen om dygnsvila för arbetsgivaren och vad är det viktiga med ändringen?

En klar utgångspunkt för lagändringen är att dygnsvilan är 11 timmar också i periodarbete. Lagen tillåter dock att dygnsvilan i periodarbete kan förkortas till nio timmar av skäl som beror på arbetsarrangemangen. Förkortningen får dock inte ske regelbundet.

Det finns flera olika grunder för att använda en dygnsvila på nio timmar. Den kortare dygnsvilan får dock inte användas automatiskt. Orsakerna till att bestämmelsen om dygnsvila ändras har att göra med återhämtning efter arbetet och hälsa.

Om dygnsvilan förkortas till nio timmar, måste arbetstagaren ges en ersättande vilotid. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten.

Vad innebär ersättande vilotid?

Med ersättande vilotid avses att, då arbetstagarens dygnsvila blir mindre än 11 timmar, ska arbetsgivaren ge arbetstagaren en vilotid som motsvarar den del av de 11 timmarna som saknas. Om dygnsvilan mellan arbetsskift är nio timmar, ska arbetsgivaren se till att arbetstagaren får två timmar ersättande vilotid. Den ersättande vilotiden ska vara oavbruten.

I praktiken ges den ersättande vilotiden oftast i samband med den följande dygnsvilan, utan några större ändringar i arbetstidsarrangemangen.

Enligt lagen ska den ersättande vilotiden ges i samband med följande dygnsvila. Om det inte är möjligt av vägande skäl som hänför sig till arbetsarrangemangen, ska den ersättande vilotiden ges så snart som möjligt, dock inom 14 dygn (25 § 4 mom. i arbetstidslagen).

I lagmotiveringarna sägs uttryckligen att ersättande vilotid som beror på en förkortning av dygnsvilan inte förkortar den ordinarie arbetstiden. Ersättande vilotid kan ges vid en sådan tidpunkt utanför den ordinarie arbetstiden då arbetstagen inte har annan vilotid, såsom en daglig rast, dygnsvila eller veckovila.

Den ersättande vilotiden förkortar alltså inte den ordinarie arbetstiden.

När ska arbetsgivaren börja iaktta den ändrade regeln om dygnsvila i arbetstidslagen?

Den nya regeln om dygnsvila ska iakttas genast då lagen har trätt i kraft, dvs. från 1.1.2020 inom tillämpningsområdet för AKTA.

Vi har lokala avtal med arbetsskift på 15 timmar i periodarbetet inom tillämpningsområdet för AKTA. Kan man fortfarande avtala om sådana arrangemang?

I AKTA kap. III § 11 mom. 2 föreskrivs om längden på arbetsskift i periodarbete. Med stöd av denna bestämmelse kan man också avtala om arbetsskift på 15 timmar. Dygnsvilan bestäms då fortfarande med stöd av 25 § i arbetstidslagen.

Arbetstidslagens utgångspunkt är att dygnsvilan i regel är 11 timmar också i periodarbete, och att den inte regelbundet får förkortas till nio timmar. Om dygnsvilan förkortas till nio timmar, ska ersättande arbetstid ges med stöd av 25 § 4 mom. i lagen.

Det går alltså fortsättningsvis att avvika från AKTA kap. III § 11 mom. 2 genom ett lokalt avtal. Då man fastställer regler om dygnsvila och ger ersättande vilotid ska man iakttä 25 § i arbetstidslagen.

Kan en arbetstagare vara i beredskap under dygnsvilan?

Dygnsvilan kan fortfarande förläggas till beredskapstid. Ersättande vilotid får dock inte förläggas till beredskapstid (25 § 4 mom. i arbetstidslagen).

Om arbetstagaren har dygnsvila och beredskapstid samtidigt och arbetstagaren under dygnsvilan kallas till arbete, avbryter arbetet dygnsvilan. Då är den vilotid som ska kompenseras den vilotid som inte utnyttjades på grund av kallelsen till arbetet. Den ersättande vilotiden ska ges under en sådan tid då arbetstagaren inte är bunden av beredskapstid.

Vad bör arbetsgivaren göra i fråga om dygnsvila och beredskap?

Till följd av ändringarna i bestämmelsen om dygnsvila är det skäl för arbetsgivarna att se över sina arbetstidsarrangemang i periodarbetet.

Det här är särskilt viktigt, om det finns ett beredskapssystem och arbete verkligen utförs under beredskapsskiftet.

Hur tillämpas bestämmelsen om dygnsvila, om en arbetsperiod sträcker sig över årsskiftet 2019/2020?

Arbetstidslagen träder i kraft 1.1.2020. Fram till dess tillämpas den gällande lagen, dvs. dygnsvilan i periodarbete kan vara nio timmar.

Från 1.1.2020 iakttas 25 § i den nya arbetstidslagen, som utgår från att dygnsvilan är 11 timmar också i periodarbete. Det innebär att arbetstagaren ska få en ersättande vilotid, om arbetstagarens dygnsvila från 1.1.2020 blir mindre än 11 timmar.

Antalet på varandra följande skift ändras från sju till fem. Vad innebär det?

Enligt 8 § 5 mom. i lagen får en arbetstagare i periodarbete enligt arbetsskiftsförteckningen utföra högst fem sådana på varandra följande skift där minst tre timmar

infaller mellan klockan 23 och klockan 6. Därefter ska arbetstagaren ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar.

Det här innebär att när arbetstidslagen trätt i kraft 1.1.2020 får en periodarbetande arbetstagare enligt arbetsskiftsförteckningen ha endast fem på varandra följande nattskift i stället för nuvarande sju. Efter det ska arbetstagaren ges en oavbruten ledighet på minst 24 timmar.

Enligt AKTA kap. III § 9 får en anställd åläggas högst sju på varandra följande arbetsskift i arbetsskiftsförteckningen. Denna bestämmelse gäller fortfarande.

Lagändringen gäller alltså på varandra följande nattskift i periodarbete.

Kommunala avtalsdelegationen och huvudavtalsorganisationerna är överens om innehållet i detta cirkulär.

KOMMUNALA AVTALSDELEGATIONEN

Med vänlig hälsning

Jesper Strandvik
Avtalschef

Cirkuläret som PDF