

Partsgemensam information om förtroendearbetstid

Ett resultat av de centrala parternas uppdrag enligt
Villkorsavtal/Villkorsavtal-T





Utgiven av Arbetsgivarverket, SEKO, OFR/S,P,O, Saco-S 2013

Produktion: Arbetsgivarverket

Tryck: DanagårdLiTHO AB

Partsgemensam information om förtroendearbetstid



Inledning

I enlighet med uppdraget i RALS 2010-2012 mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, mellan Arbetsgivarverket och SEKO samt i RALS 2010-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-S, har de centrala parterna tagit fram denna information.

Informationen riktar sig i första hand till lokala parter.

Innehåll

Inledning	5
Förtroendearbetstid	9
Förtroendearbetstid som begrepp	10
Reglering av förtroendearbetstid	10
EU:s arbetstidsdirektiv	10
Arbetstidslagen	10
Villkorsavtal/Villkorsavtal-T	11
AVA/AVA-T	11
Distansarbete	12
Semester	12
Arbetsmiljölagen	12
Förtroendearbetstid som anställningsvillkor	13
Chefer	13
Andra arbetstagare med centralt reglerad förtroendearbetstid	13
Övriga anställda	14
Några centrala förutsättningar för att förtroendearbetstid ska fungera i praktiken	15
Sammanfattning av förutsättningar	15
Strategiska överväganden	15
Chefens ansvar - planering av verksamheten, arbetsledning och uppföljning	16
Medarbetarens ansvar och frihet	16
Det ömsesidiga förtroendet och dialogen mellan chef och medarbetare	17
Resor i arbetet	18
Vilka konsekvenser får omfattande resor i arbetet?	18

Förtroendearbetstid

Inledning

Arbetstiden på en arbetsplats ska anpassas till den verksamhet som bedrivs och till de krav som finns på en bra arbetsmiljö. Syftet är ytterst att åstadkomma en så högkvalitativ och effektiv verksamhet som möjligt. I de fall medarbetarnas arbete med fördel kan styras och följas upp utifrån resultatuppfyllelse och målstyrning snarare än att fokusera på hur många timmar en arbetstagare arbetar kan det under rätt förutsättningar vara lämpligt med förtroendearbetstid.

Förtroendearbetstiden skapar samtidigt, rätt använd, förutsättningar för medarbetaren att utvecklas till att bli mer självständig och ansvarstagande. Medarbetaren får också större möjligheter att på ett flexibelt sätt förena arbetsliv och privatliv utan att det påverkar resultatet.

Under rätt förutsättningar kan förtroendearbetstid vara till fördel både för verksamheten och för den enskilde medarbetaren.

Förtroendetid som begrepp

De bestämmelser som finns om förtroendearbetstid tar huvudsakligen sikte på under vilka förutsättningar som förtroendearbetstid kan tillämpas. Det finns däremot inga omfattande regler i lag och avtal för hur förtroendearbetstid ska hanteras i praktiken, förutom viss praxis. Här beskrivs vilka arbetstagare som kan omfattas eller ska omfattas av förtroendearbetstid till följd av lag eller avtal. Därutöver behandlas de frågeställningar som följer av uppdraget i RALS 2010-2012/RALS 2010-T. Parterna har inte avsett att ge en heltäckande bild av alla de frågor som kan uppstå i samband med tillämpningen.

Reglering av förtroendearbetstid

EU:s arbetstidsdirektiv

EU:s arbetstidsdirektiv, Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG (artikel 17) anger att medlemsstaterna med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet för vissa grupper av arbetstagare får göra avvikelser från direktivets bestämmelser om dygnsvila, raster, veckovila, begränsning av veckoarbetstiden, nattarbetets längd och beräkningsperioder. Detta avser arbeten där arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. I direktivet anges att detta särskilt gäller vissa grupper såsom företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter.

Arbetstidslagen

Sverige har som medlemsstat använt sig av möjligheten att göra avvikelse från arbetstidsdirektivet genom att i 2 § arbetstidslagen (ATL) ange att ATL inte gäller för vissa grupper. Detta avser bland annat arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat samt arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning. Undantag gäller också arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

Villkorsavtal/Villkorsavtal-T

I Villkorsavtal/Villkorsavtal-T (avtal om anställningsvillkor mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, mellan Arbetsgivarverket och SEKO samt mellan Arbetsgivarverket och Saco-S) har parterna avtalat om att vissa kategorier av arbetstagare har förtroendearbetstid. Begreppet förtroendearbetstid är bredare än begreppet okontrollerbart arbete. Överenskommelser om förtroendearbetstid kan träffas inom ramen för vad direktivet tillåter.

I 4 kap. 29 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T finns en definition av förtroendearbetstid:

”Med förtroendearbetstid avses sådan arbetstid som en arbetstagare med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själv disponera.”

För arbetstagare med förtroendearbetstid gäller inte övriga bestämmelser i 4 kap. Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, dvs. det saknas regler för arbetstidens beräkning och det finns därmed inga angivna arbetstidsmått. Syftet är dock inte att arbetstagaren ska arbeta mer eller mindre än vad ordinarie arbetstidsmått medger. Det är istället arbetsuppgifternas krav som påverkar arbetstidens omfattning vid varje tillfälle. Arbetsgivaren bestämmer med stöd av sin arbetsledningsrätt vilka arbetsuppgifter som ska utföras.

AVA/AVA-T

AVA/AVA-T (Affärsverksavtal mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O, mellan Arbetsgivarverket och SEKO samt mellan Arbetsgivarverket och Saco-S) har ingen motsvarande reglering av förtroendearbetstid som Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. För anställda som omfattas av AVA/AVA-T gäller därför ATL:s bestämmelser om förtroendearbetstid. Bestämmelserna i ATL är delvis likalydande med definitionen i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, se 2 § ATL.

Distansarbete

Förtroendearbetstid och distansarbete ska inte förväxlas. Det finns inte någon rättighet för den som har förtroendearbetstid att arbeta hemma regelbundet eller i stor omfattning. Däremot är det inte ovanligt att den som har förtroendearbetstid har möjlighet att arbeta utanför arbetsplatsen i skiftande omfattning. Möjligheten beror helt på arbetets natur, ytterst avgör arbetsgivaren.

Blir omfattningen av hemarbetet stort bör man reglera frågan vid sidan av reglerna om förtroendearbetstid enligt intentionerna i det centrala avtalet som har tecknats mellan arbetsmarknadens parter den 15 december 2005¹. Arbetsgivaren och medarbetaren tecknar i dessa fall en enskild överenskommelse om vilka villkor som ska gälla för distansarbetet.

Semester

Den som har förtroendearbetstid omfattas av bestämmelserna om semester enligt semesterlagen och 5 kap. Villkorsavtal/Villkorsavtal-T respektive 11 § AVA/AVA-T.

Arbetsmiljölagen

Bestämmelserna i arbetsmiljölagen är inte dispositiva och kan därmed inte avtalas bort. Enligt arbetsmiljölagens portalparagraf, 2 kap 1 §, ska arbetsförhållandena anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

En av de viktigaste förutsättningarna för att möjliggöra detta för arbetstagare med förtroendearbetstid är att närmaste chef kontinuerligt följer upp medarbetarens totala arbetsbelastning (se även Chefens ansvar - planering av verksamheten, arbetsledning och uppföljning).

Förtroendearbetstid har ofta införts för att arbetsgivaren inte kan övervaka arbetet, eller för att det inte är viktigt eller är svårt att förutse, när arbetet ska utföras. Samtidigt måste arbetsmiljö-

lagens skyddsaspekter beaktas. Detta förutsätter en kontinuerlig uppföljning och dialog mellan medarbetare och chef för att chefen ska kunna ta sitt ansvar både för individens resultat och hälsa. Av detta följer även ett ansvar för medarbetaren att signalera när arbetsbelastningen blir för stor eller för liten.

Förtroendearbetstid som anställningsvillkor

Chefer

Den som omfattas av Chefsavtalet har förtroendearbetstid. Det följer av 9 § p. 1 i Chefsavtalet. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan även komma överens om annan arbetstidsreglering enligt samma paragraf.

Andra arbetstagare med centralt reglerad förtroendearbetstid

Av 4 kap. 29 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T framgår att följande grupper har förtroendearbetstid:

- Arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har verksledande eller därmed jämförbar ställning.
- Ledamot i Högsta Domstolen, Högsta förvaltningsdomstolen, hovrätt, kammarrätt, tingsrätt, förvaltningsrätt eller hyresnämnd, justitiesekreterare eller assessor och fiskal i hovrätt, kammarrätt, tingsrätt eller förvaltningsrätt.
- Åklagare och åklagaraspirant vid åklagarmyndighet.
- Distriktsveterinärer.

För ovanstående grupper räcker det med att arbetsgivaren vid anställningen informerar om anställningsvillkoret förtroendearbetstid enligt Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. Arbetsgivaren har även en informationsskyldighet enligt 6 c § LAS.

Därutöver finns ytterligare en grupp anställda som omfattas av förtroendearbetstid enligt 29 § sista punkten Villkorsavtal/Villkorsavtal-T.

I dessa fall måste arbetsgivaren förhandla enligt 11 § medbestämmandelagen innan beslutet om att en eller flera arbetstagare träffas av bestämmelserna. Det rör en mycket begränsad grupp av anställda och de definieras på följande sätt i avtalet:

- Arbetstagare som normalt utför arbete i hemmet eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat.

Övriga anställda

Förtroendearbetstid för andra medarbetare kan införas genom enskild överenskommelse enligt 4 kap. 16 § Villkorsavtal/Villkorsavtal-T, eller genom ett lokalt kollektivavtal med stöd av 2 kap. 2 § i Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. Enskilda överenskommelser ska vara skriftliga i enlighet med bestämmelserna i respektive avtal. Innan överenskommelse träffas ska berörd lokal arbetstagarorganisation informeras.

AVA/AVA-T har ingen motsvarande reglering av förtroendearbetstid som Villkorsavtal/Villkorsavtal-T. Det krävs därför som huvudregel ett lokalt kollektivavtal för att en grupp eller enskilda anställda ska få förtroendearbetstid. För arbetstagare som omfattas av AVA-T kan dock enskilda överenskommelser träffas om förtroendearbetstid enligt 6 § 3 mom.

Några centrala förutsättningar för att förtroendearbetstid ska fungera i praktiken

Sammanfattning av förutsättningar

Mål- och resultatstyrning på individnivå, verksamhetsfokus, ansvarstagande medarbetare, förtroende mellan chef och medarbetare samt verkliga möjligheter att disponera arbetstiden på ett flexibelt sätt är alla grundläggande förutsättningar för att förtroendearbetstid ska vara till fördel för såväl verksamhet som medarbetare. Saknas några av dessa förutsättningar kan det vara bra att överväga om andra arbetstidslösningar bättre tillgodoser verksamhetens krav och medarbetarens behov.

Strategiska överväganden

Att införa förtroendearbetstid kräver strategiska överväganden. Vad är det man vill åstadkomma och finns det alternativa lösningar som eventuellt är bättre som till exempel flextid eller annan kompensation för overtid? Finns det möjligheter och förutsättningar att leva upp till de krav förtroendearbetstid ställer på organisation och chefer, till exempel arbetsmiljöaspekter? För vilka enskilda medarbetare eller grupper passar förtroendearbetstid? Inför ställningstagandet måste de arbetsrättsliga och ekonomiska konsekvenserna beaktas. Villkoren för förtroendearbetstid måste tydliggöras, liksom de förutsättningar som ska gälla i övrigt.

Förtroendearbetstid har förutsättning att fungera väl när följande förutsättningar sammantaget är uppfyllda:

- resultatet står i fokus snarare än antal arbetade timmar,
- medarbetaren har ett stort mått av självständighet och ansvar för sina arbetsuppgifter och verksamhetens bästa,
- det finns en flexibilitet och dynamik i arbetsuppgifterna och i arbetsorganisationen som gör det möjligt att variera arbetstidens förläggning,

- medarbetaren har personliga förutsättningar och egenskaper som möjliggör ett ansvar för hur de egna arbetsuppgifterna läggs upp och för hur arbetet fördelas över tid,
- det finns ett förtroende och en kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare.

Lokala parter kan med fördel gemensamt diskutera igenom ovanstående förutsättningar och överväganden kring förtroendearbetstid på arbetsplatsen.

Chefens ansvar - planering av verksamheten, arbetsledning och uppföljning

Arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet kvarstår även för arbetstagare med förtroendearbetstid och arbetsgivaren bestämmer vilka arbetsuppgifter som ska utföras. För att ha kontroll över verksamheten är det mer viktigt med målstyrning och resultatuppföljning än detaljstyrning av arbetsuppgifterna.

Chefen har ett ansvar för att verksamhetens mål uppnås samt att medarbetarna har rimliga arbetsförhållanden. Det ligger därför i sakens natur att det måste finnas en kontinuerlig dialog mellan arbetsgivaren och den som har förtroendearbetstid om vad det innebär. Inte minst för att undvika arbetsmiljörisker måste arbetsgivaren och arbetstagaren ha en kontinuerlig dialog om arbetsmängden och hur arbetstiden förläggs. Arbetstagaren kan inte helt fritt disponera sin arbetstid samtidigt som det finns en hög grad av självständighet i arbetsuppgifternas utförande. Det är viktigt att chefen klargör hur tillgängligheten kan hanteras utifrån verksamhetens behov och förutsättningar i övrigt. Därutöver finns det ett ömsesidigt ansvar för såväl medarbetare som chef för att arbetet och förutsättningarna för dess utförande blir så goda som möjligt.

Medarbetarens ansvar och frihet

Förtroendearbetstid innebär att ansvaret för hur arbetstiden ska disponeras ligger på såväl arbetstagare som chef. Den enskilde

arbetstagaren ges dock ett stort ansvar att själv avväga vad arbetsuppgifterna och verksamheten kräver, hur arbetet läggs upp och när det ska utföras för att klara uppsatta mål.

En förutsättning för att arbetstagaren ska kunna ha ett inflytande över arbetstiderna är en flexibilitet vad gäller arbetsbelastning och tidpunkten för arbetets utförande samt hur kravet på tillgänglighet ser ut.

Den enskilde arbetstagaren ska, utifrån de krav chefen ställer, själv ansvara för att han eller hon är närvarande på arbetsplatsen i den utsträckning som verksamheten och arbetsuppgifterna kräver. För att verksamheten ska fungera kan även andra medarbetare behöva veta när den som har förtroendearbetstid står till förfogande eller inte.

Det ömsesidiga förtroendet och dialogen mellan chef och medarbetare

Förtroendearbetstid kännetecknas av att det föreligger ett förtroende mellan arbetsgivare och arbetstagare att arbetsuppgifterna utförs på ett optimalt sätt utifrån verksamhetens krav på effektivitet och kvalitet utan allt för stor detaljstyrning.

Det är bådadas ansvar att se till att en kontinuerlig dialog förs kring arbete och arbetsförhållanden som har betydelse för såväl verksamhetens resultat som medarbetarens förutsättningar att utföra sitt arbete.

Resor i arbetet

En fråga som väckts är hur resor och restid förhåller sig till arbetstid i allmänhet och till förtroendearbetstid i synnerhet. För vissa arbetsuppgifter kan omfattande resor vara ett krav för arbetets utförande.

Tid som inte begränsas (räknas) i antal timmar i lag eller avtal, som exempelvis restid utanför ordinarie arbetstid, måste ändå beaktas vid planering av verksamheten. Restid i sig omfattas inte av arbetstidslagens eller arbetstidsdirektivets skyddsbestämmelser eftersom den inte definieras som arbetstid, förutsatt att inget arbete utförs för arbetsgivarens räkning. Däremot måste hänsyn tas till arbetsmiljölagens allmänna bestämmelser om arbetsmiljöns beskaffenhet. Om tjänstresorna får en sådan omfattning att de påverkar individens hälsa, så kan arbetsgivaren behöva anpassa omfattningen till individens förutsättningar enligt portalparagrafen i 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen, eller vidta andra åtgärder som underlättar resandet.

För anställda med förtroendearbetstid gäller vad som sagts tidigare, nämligen att regler för arbetstidens beräkning inte finns och därmed inga arbetstidsmått som måste följas. Det är istället resultatet som räknas. Men på samma sätt som för övriga anställda gäller arbetsmiljölagens bestämmelser vad avser resornas påverkan på individen.

Det kan av flera skäl finnas anledning att arrangera möten på annat sätt än genom resor. En videokonferens eller telefonmöte kan förutom den rena tidsvinsten innebära minskade kostnader, mindre belastning för miljön samt förbättrad arbetsmiljö för medarbetaren.

Vilka konsekvenser får omfattande resor i arbetet?

Teknikutvecklingen påverkar flexibiliteten när det gäller var arbetet kan utföras. Restid kan ju många gånger göras till

effektiv arbetstid. Har arbetstagaren tid för återhämtning efter utfört arbete/resa bör konsekvenserna också av omfattande resande kunna hanteras på ett bra sätt. Därmed kan förtroendearbetstid och restid kombineras på ett bra sätt.

Vad som är rimligt eller inte beror även på vilken omfattning resandet har i sig och hur de praktiska arrangemangen kring resorna är ordnade. Men det är en fråga som rör alla med omfattande resor i tjänsten, inte bara de med förtroendearbetstid.

