

Oreglerad arbetstid

Även kallad förtroendetid

En handledning för branscherna Upplevelse och Kultur samt Ideella och Idéburna Organisationer.



Bakgrund – olika typer av arbetstid

Historiskt sett utgår vi från reglerad arbetstid, där start och avslutstid samt raster är tidsutsatta. Om arbetstagare behöver utträta ett privat ärende på arbetstid så måste denna ansöka om rätt till frånvaro i förväg hos sin arbetsgivare.

Vad är oreglerad arbetstid?

Enligt kollektivavtal och det individuella anställningsavtalet kan vissa arbetstagare ha oreglerad arbetstid. Oreglerad arbetstid tillämpas för arbetstagare som på grund av arbetskaraktär har frihet att själv förlägga arbetstiden utifrån verksamhetens krav och behov.

En arbetstagare med oreglerad arbetstid:

- har fått ett förtroende att själv disponera sin arbetstid
- ska disponera sin arbetstid på det sätt som arbetsuppgifterna kräver
- har inte någon bestämd ordinarie arbetstid att hålla sig till
- har inte rätt till särskild ekonomisk ersättning för övertidsarbete, restid eller obekväm tid.

Oreglerad arbetstid innebär att ansvaret för hur arbetstiden disponeras huvudsakligen ligger på arbetstagaren. Arbetstagaren ges ett eget ansvar att avgöra vad arbetsuppgifterna kräver och när de ska utföras.

Arbetsgivaren har inom ramen för sin arbetsledningsrätt rätten att bestämma över vilka arbetsuppgifter som ska utföras. Det är arbetsuppgifternas karaktär som avgör vad de kräver och när de kan utföras.

På vissa arbetsplatser finns lokala avtal om flexitid.

Undvik en kombination av oreglerad arbetstid och flexitid.



Innan ni träffar överenskommelse om oreglerad arbetstid

Oreglerad arbetstid innebär frihet att planera sin arbetstid. En följd av detta blir att arbetstagaren inte får ersättning för övertid, restid eller OB. Finns det krav på närvaro vissa tider bör det klargöras innan överenskommelsen ingås.

Kollektivavtalet ger den anställde som har en befattning med oreglerad arbetstid rätt till högre lön och/eller fler semesterdagar.

Arbetsuppgifterna styr arbetstiden

Ett avtal om oreglerad arbetstid syftar inte till att åstadkomma något utökat arbetstidsmått i förhållande till ordinarie arbetstidsmått vid heltidsarbete på arbetsplatsen.

Under vissa perioder kan arbetsuppgifterna dock medföra att den som har oreglerad arbetstid behöver arbeta mer än vad som motsvarar normal arbetstid. På samma sätt gäller att om arbetsuppgifterna under en period kan utföras på kortare tid än normalarbetstid kan arbetstagaren arbeta mindre.

Rätt mängd arbetsuppgifter

Även om den formella arbetstidsregleringen inte gäller den som har oreglerad arbetstid har arbetsgivaren arbetsmiljöansvar även för dessa anställda. För att arbetsmiljörisker ska kunna undvikas måste arbetsgivaren och arbetstagaren ha en löpande dialog om arbetsmängden och hur arbetstiden förläggs.

Vad arbetsuppgifterna kräver

Arbetstiden ska disponeras utifrån verksamhetens behov och vad arbetsuppgifterna kräver. Till arbetsuppgifterna hör i de flesta fall mer än vad den enskilde anställde får sig tilldelat genom direkt arbetsledning.

Dit hör att i varierande grad vara tillgänglig för kollegor för rådgivning/diskussion, besvara frågor eller ta över en kollegas arbetsuppgifter vid dennes sjukdom.

Uppföljning av arbetstid

Avtalet anger inte hur ofta avstämningssamtal ska ske men arbetstagare och arbetsgivare bör stämma av arbetstidsuttaget regelbundet. Vid avstämning är det naturligt att prata om hur arbetsbelastningen upplevs och hur det har sett ut med veckovila, dygnsvila och den totala arbetstiden.

Arbetstagaren har rätt att kalla till avstämningssamtal när behov uppstår.

Vägledande vid uppföljning av arbetstiden

På dessa avtalsområden har arbetstidslagen ersatts i sin helhet med kollektivavtalets regler kring reglerad respektive oreglerad arbetstid. Kollektivavtalets regler om vecko- och dygnsvila är en bra måttstock för att kontrollera arbetstidsuttaget och om man jobbar för mycket.

- Veckovila – 36 timmar sammanhängande vila varje vecka.
- Dygnsvila – 11 timmar sammanhängande vila varje dygn.

Om det är vanligt förekommande att arbetstagaren upplever att denne inte hinner återhämta sig kan det vara ett tecken på att parterna behöver prata om hur arbetsituationen och belastningen ser ut.

Var ska arbetet utföras

Arbetstagaren har viss frihet att bestämma över var arbetet ska utföras. En del arbetsuppgifter förutsätter dock närvaro på arbetsplatsen eller att de utförs vid en viss given tidpunkt, till exempel möten eller sammanträden.

Rätt till ostörd fritid

Vid oreglerad arbetstid behöver arbetsgivaren, tillsammans med arbetstagaren, sätta upp tydliga ramar som säkerställer den anställdes rätt till ostörd fritid. Då kommunikationsmöjligheterna ökat, såväl utanför arbetsplatsen som under dygnets alla timmar, är det av särskild vikt att värna arbetstagarens möjligheter att få tillräcklig återhämtning.