

# Checklista målstyrd arbetstid

## Inledning

Målstyrd arbetstid infördes i avtalet den 1 april 2014 och är egentligen ett annat begrepp för vad som ofta kallas för "oreglerad arbetstid". Ett viktigt syfte med att införa begreppet var att skapa en tydlighet i avtalet avseende **vilka** tjänstemän som får träffa överenskommelse med arbetsgivaren om att **inte** omfattas av arbetstidsreglerna i avtalet samt hur tillämpningen ska ske. Unionens uppfattning är att det är en mycket begränsad krets av tjänstemän som uppfyller de villkor som krävs för att kunna omfattas av målstyrd arbetstid. De tjänstemän som avses ska ha en betydande frihet beträffande arbetstidens förläggning. Friheten innebär att arbetstiderna inte är föremål för någon reell kontroll från arbetsgivaren. Denna särskilda förtroendeställning inbegriper å andra sidan ett speciellt ansvar för att arbetsuppgifterna fullgörs utan arbetstidsreglering.

Om förutsättningarna för målstyrd arbetstid är uppfyllda kan du och din arbetsgivare träffa en överenskommelse därom.

Med anledning av pågående ärende i Arbetsdomstolen mellan IDEA och Unionen som rör fastställsetalan avseende tolkning av § 5.11 i kollektivavtalet, vill vi uppmana de medlemmar som står i begrepp att träffa en överenskommelse om målstyrd arbetstid att kontakta de lokala fackliga representanterna på arbetsplatsen eller sitt närmaste regionkontor innan en sådan överenskommelse skrivs under. Risken finns att överenskommelsen innehåller skrivningar som kan strida mot kollektivavtalet.

## En överenskommelse om målstyrd arbetstid innebär följande:

### 1. Du omfattas inte av arbetstidsavtalet eller tillhörande arbetstidstillägg

Om du har målstyrd arbetstid har du således en överenskommelse där det framgår att:

- du inte omfattas av arbetstidsreglerna i avtalet (§§ 4.3-4.10), dvs. regler om bl.a. ordinarie arbetstid, dygns- och veckovila, övertid, jour, samt
- du inte har rätt till tillhörande arbetstidstillägg, dvs. avtalets ersättningsregler vid övertid, förskjuten arbetstid, restid, jour och beredskap.

### 2. Du har frihet vid arbetstidens förläggning

En tjänsteman med målstyrd arbetstid ska ha frihet vid arbetstidens förläggning. Denna frihet innebär att tjänstemannen styr över de egna arbetstiderna och därmed ansvarar själv för att närvara i den utsträckning som verksamheten kräver. Enkelt uttryckt, en tjänsteman med målstyrd arbetstid planerar **när** arbetet utförs medan arbetsgivaren bestämmer **vad** som ska göras och **hur**.

### 3. Du har flexibel arbetstid inte obegränsad

En tjänsteman med målstyrd arbetstid ska i princip arbeta lika mycket, sett över tid, som en tjänsteman med reglerad arbetstid. Den rätt till en tillfredställande arbetsmiljö som fastställs i Arbetsmiljölagen gäller också för tjänstemän med målstyrd arbetstid. Därför är det väldigt viktigt med en kontinuerlig dialog med arbetsgivaren om arbetsbelastningen, möjligheten till vila och återhämtning och arbetsituationen i övrigt.

Ömsesidigt ansvar och förtroende mellan arbetsgivaren och tjänstemannen är A och O vid målstyrd arbetstid. Det förutsätter en regelbunden och tydlig dialog mellan tjänstemannen och dess chef om verksamhetens och individens mål på såväl kort som lång sikt. Då tjänstemannen själv har frihet att planera sin arbetstid innebär det också ett eget ansvar för att planera in vila och återhämtning. Den möjligheten ska tillsammans med arbetsituationen i övrigt diskuteras vid avstämningarna.

#### 4. **Du får högre lön och/eller extra semesterdagar**

En tjänsteman med målstyrd arbetstid kompenseras med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester. Vilken kompensation som är rimlig beror på vilken grad av flexibilitet den specifika tjänsten kräver, exempelvis ska förekomsten av resor och arbete på kvällar och helger vägas in vid bedömningen av en rimlig kompensation.

#### 5. **Du har rätt till ersättning vid anmodat arbete på arbetsfri dag (§ 5.1.1.)**

Om arbetsgivaren anmodar arbete på en för heltidsanställd tjänsteman arbetsfri dag, så har tjänstemannen med målstyrd arbetstid rätt till särskild kompensation enligt kollektivavtalet. Kompensation för varje sådan tjänstgöringsdag ges i form av 1,5 dagars ledighet eller, efter överenskommelse, kontant ersättning motsvarande 1/20 av månadslönen (se § 5.1.1. i avtalet).

Som angetts ovan, grundförutsättningen för målstyrd arbetstid är att tjänstemannen själv planerar sina arbetstider utifrån verksamhetens krav och behov. Därav bör anmodat arbete ske i begränsad omfattning.

#### 6. **Det krävs en skriftlig överenskommelse**

En överenskommelse om målstyrd arbetstid ska vara skriftlig. De överenskommelser som träffas från den 1 september 2014 ska även innehålla uppgift om vilken kompensation tjänstemannen får för den målstyrda arbetstiden.

Har du sedan tidigare en överenskommelse med arbetsgivaren om att du inte omfattas av arbetstidsavtalet så har du övergått till målstyrd arbetstid per automatik. Det innebär att ingen ny överenskommelse behöver träffas.

#### 7. **Överenskommelse om målstyrd arbetstid går att säga upp**

Både arbetsgivaren och tjänstemannen kan säga upp en överenskommelse om målstyrd arbetstid. Uppsägningen ska ske senast två månader innan nästa lönerevision.

#### **Kontrollfrågor för dig att fundera över:**

- Har du egen frihet att planera när du ska utföra ditt arbete?
- Finns det förutsättningar för återkommande dialog med din chef om målen, arbetssituationen, vilan och återhämtningen?

Svarar du JA på båda kontrollfrågor kan målstyrd arbetstid vara ett alternativ för dig. I så fall och innan du inleder en diskussion med din arbetsgivare, fundera noga över den kompensation som kan anses rimlig med tanke på de krav på flexibilitet som just din tjänst ställer.

#### **Reglerad arbetstid**

Reglerad arbetstid är huvudregeln. Det är bara i de fallen där förutsättningar som redovisas i punkterna ovan är uppfyllda, då en överenskommelse om målstyrd arbetstid kan träffas.

I detta sammanhang är det viktigt att understryka att inom ramen för reglerad arbetstid finns det fortfarande möjlighet till flexibilitet vid arbetstidens förläggning, exempelvis flextid.

Det förekommer att tjänstemän har relativt stor frihet vid arbetstidens förläggning, dock inte fullt ut. I de fallen, där arbetsgivaren till viss del har kvar behovet av att styra över när arbetsuppgifterna utförs, är det reglerad arbetstid som ska tillämpas.

Enligt avtalet är det fortsatt möjligt att träffa överenskommelser om en annan kompensation för overtiden (vanligtvis en extra semestervecka). Om du har en sådan överenskommelse, som enbart berör en annan kompensation för overtiden, så har du reglerad arbetstid.