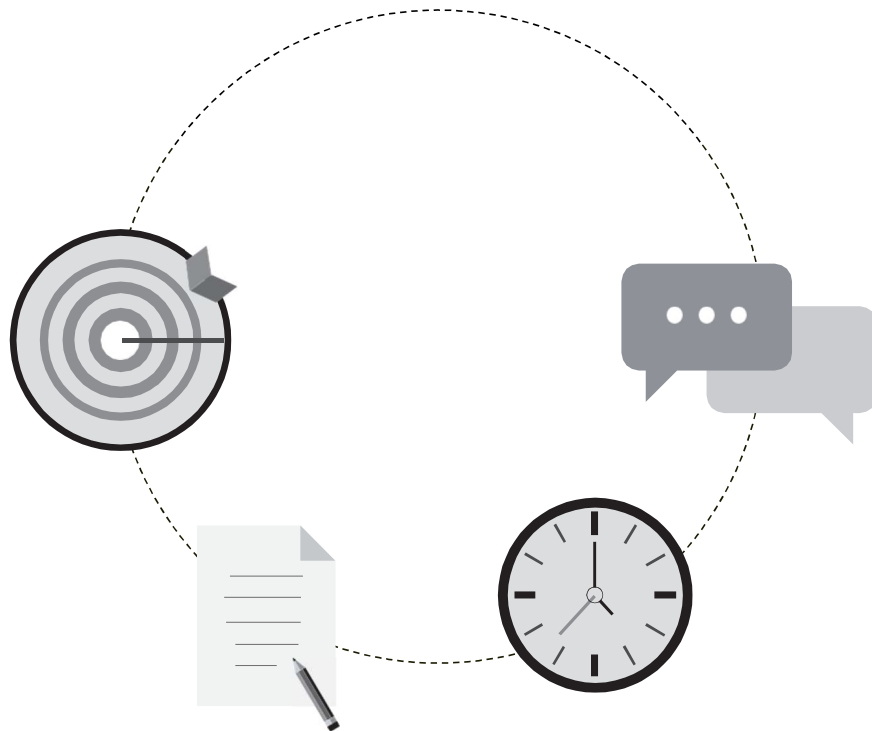


Bilaga 4

Förtroendearbetstid – en
vägledning

Förtroendearbetstid

– till fördel för både verksamhet och den enskilde arbetstagaren



Förtroendearbetstid

Vad är förtroendearbetstid?

Enligt avtalet för Trossamfund och Ekumeniska Organisationer kan vissa arbetstagare ha förtroendearbetstid (oreglerad arbetstid).

Förtroendearbetstid tillämpas för arbetstagare som på grund av arbetets karaktär samt verksamhetens innehåll, omfattning och inriktning planerar arbetet tillsammans med arbetsgivaren.

En arbetstagare med förtroendearbetstid:

- 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, och
- har inte rätt till särskild ekonomisk ersättning för övertidsarbete eller obekväm tid.
- Förlägger själv sin ledighet utifrån verksamhetens behov. (Gäller inte semesterledighet som godkänns av arbetsgivaren efter ansökan från arbetstagaren eller så förlägger arbetsgivaren fyra sammanhängande veckor under sommarperioden.)

Förtroendearbetstid förutsätter förtroende

Förtroendearbetstid innebär att ansvaret för hur huvuddelen av arbetstiden disponeras ligger på arbetstagaren. Arbetstagaren ges ett stort ansvar att avgöra vad arbetsuppgifterna kräver och när de ska utföras. Arbetsgivarens inflytande över när, var och hur den enskilde arbetstagaren förlägger sin arbetstid och ledighet minskas.

Under rätt förutsättningar är förtroendearbetstid till fördel för både verksamheten och den enskilde arbetstagaren.

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.

Förtroendearbetstid för vem?

Förtroendearbetstid gäller per automatik för arbetstagare som på grund av arbetets karaktär kan förfoga över arbetstiden, exempelvis pastorer och diakoner.

En grundläggande förutsättning för att vara anställd med förtroendearbetstid är att arbetsuppgifterna i anställningen verkligen är så självständiga att det är den anställde som bäst kan bedöma hur huvuddelen av arbetstiden ska disponeras.

Även sådana yrkesgrupper som inte omfattas per automatik kan träffa överenskommelse med sin chef om att tillämpa förtroendearbetstid.

Att träffa överenskommelse om förtroendearbetstid

Olika yrken ställer olika krav, vilket innebär att förtroendearbetstid inte kommer innebära samma villkor för alla. I grunden handlar det om att arbetstagaren anpassar arbetstiden efter verksamhetens krav och därutöver själv bestämmer när man ska arbeta. I en yrkesroll kan det innebära närvaro på vissa bestämda tider, i en annan kan ramarna vara mer lösa. Det viktiga är att ett visst resultat presteras, det är mindre viktigt när arbetet utförs. Förutsättningarna och ramarna för hur och när arbetet ska utföras behöver vara tydliga, då fungerar förtroendearbetstid.

Innan överenskommelse om förtroendearbetstid träffas

Förtroendearbetstid innebär frihet att planera sin arbetstid och ledighet. En följd av detta blir att arbetstagaren inte får ersättning för övertid och obekväm arbetstid. Finns det krav på närvaro vissa tider bör det, och övriga förväntningar som arbetsgivaren har, klargöras innan överenskommelsen ingås – så att arbetstagaren kan överblicka vad överenskommelsen innebär.

Frågor att diskutera:

- Vad innebär förtroendearbetstid i min yrkesroll?
- Vad är alternativet till förtroendearbetstid?
- Finns det några särskilda önskemål om närvaro, vissa tider, dagar eller perioder?

Arbetsuppgifterna styr arbetstiden

Enligt arbetstidslagen får en arbetstagares ordinarie arbetstid inte uppgå till mer än 40 timmar i veckan. Den som har reglerad arbetstid ska enligt TEO- avtalet arbeta 40 timmar per helgfri vecka i genomsnitt under sex månader. Om arbete förläggs till såväl vardag som helgdag är arbetstiden 38,25 timmar per vecka.

Ett avtal om förtroendearbetstid syftar inte till att åstadkomma utökad arbetsskyldighet i förhållande till vad som är normalt för arbete i allmänhet. Arbetstiden för arbetstagare med förtroendearbetstid är – sett över en period – varken längre eller kortare än den som gäller för anställda med reglerad arbetstid.

...men ibland kan arbetsuppgifterna kräva mer arbete...

Under vissa perioder kan arbetsuppgifterna medföra att den som har förtroendearbetstid behöver arbeta mer än vad som motsvarar normalarbetstid.

...och ibland mindre!

På samma sätt gäller att om arbetsuppgifterna under en period kan utföras på kortare tid än normalarbetstid kan arbetstagaren arbeta mindre. Avsikten är att arbetstiden sett över en period ska jämna ut sig så att den motsvarar normalarbetstiden för arbetstagare med reglerad arbetstid.

Tänk på att:

- medarbetaren behöver planera sitt arbete så att ledighet kan tas ut i så god tid som möjligt
- följa upp så att den medarbetaren har kunnat ta ut sin ledighet
- ledighet och återhämtning är lika viktigt som arbete och engagemang

Rätt mängd arbetsuppgifter

Även om den formella arbetstidsregleringen inte gäller den som har förtroendearbetstid har arbetsgivaren arbetsmiljöansvar även för dessa anställda. Arbetsorganisation och arbetsinnehåll måste vara utformade så att ohälsa undviks. Detta innebär att arbetsgivaren har skyldighet att organisera arbetet på ett sådant sätt att arbete utöver det normala veckoarbetstidsmåttet undviks.

För att arbetsmiljörisker ska kunna undvikas måste arbetsgivaren och arbetstagaren ha en dialog om arbetsmängden och hur arbetstiden förläggs. Arbetstagaren har ett ansvar för att informera arbetsgivaren om sin situation.

Förtroendearbetstid är inte flexibel arbetstid

Förtroendearbetstid ska inte förväxlas med flexibel arbetstid.

Flexibel arbetstid kännetecknas av att det finns en inbyggd kontroll och intresse av den anställdes närvaro i betydande omfattning. Vid flexibel arbetstid kan rätten till ersättning för övertid avtalas bort. För att enbart åstadkomma det senare är det fel att träffa avtal om något som kallas förtroendearbetstid men till sitt innehåll är flexitid.

Vad arbetsuppgifterna kräver

Arbetstiden ska disponeras utifrån vad arbetsuppgifterna kräver. I normalfallet innebär det inga särskilda problem för vare sig arbetstagare eller arbetsgivare att avgöra detta.

Till arbetsuppgifterna hör i de flesta fall mer än vad den enskilde anställda 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.

För att alla dessa arbetsuppgifter ska kunna utföras på bästa möjliga sätt samtidigt som arbetstagaren ska kunna utnyttja den frihet som förtroendearbetstid är tänkt att ge, krävs en dialog om arbetstidens förläggning. Grundläggande förutsättningar för detta är dels att arbetstagaren håller arbetsgivaren underrättad om hur arbetstiden i stora drag förläggs, dels att arbetsgivaren verkligen låter arbetstagaren avgöra när och var huvuddelen av arbetsuppgifterna ska utföras.

Uppföljning av arbetstid

Avtalet anger att arbetstagare och arbetsgivare ska stämma av arbetstidsuttaget minst en gång per kvartal. Vid detta möte är det naturligt att prata om hur arbetsbelastningen upplevs och hur det har sett ut med veckovila, dygnsvila och den totala arbetstiden.

Vägledande vid uppföljning av arbetstiden

Formellt gäller inte arbetstidslagens regler om vecko- och dygnsvila för arbetstagare med förtroendearbetstid. Dessa regler 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 inte upplever sig kunna ta 36 timmar ledigt varje vecka kan det vara ett tecken på att

parterna behöver prata om hur arbetssituationen och belastningen ser ut. Om parterna konstaterar att det jobbas för mycket och att det inte är ett tillfälligt tillstånd behöver man diskutera hur man hittar en hållbar nivå.

Utöver själva arbetstiden är detta ett bra tillfälle att följa upp hur arbetsbelastningen upplevs i övrigt.

Arbete på arbetsplatsen eller på annan plats?

Arbetstagaren har viss frihet att bestämma över var arbetet ska utföras. Arbetstagaren kan till exempel välja att utföra vissa arbetsuppgifter i hemmet.

En del arbetsuppgifter förutsätter dock närvaro på arbetsplatsen eller att de utförs vid en viss given tidpunkt, till exempel möten eller sammanträden.

Kan arbetstagaren arbeta hemma regelbundet?

På många arbetsplatser är arbetsuppgifterna sådana att det inte är möjligt att arbeta hemma till exempel varje fredag, för att arbetstagarna förutsätts delta i olika interna aktiviteter, som sammanträden. Det kan vara så att det ofta kommer in brådskande ärenden. Arbetstagaren kan inte välja att arbeta hemma utan att först försäkrat sig om att ärendena hanteras på ett korrekt sätt.

Ger förtroendearbetstid rätt att jobba på distans?

Om arbetssituationen medger det så går det att utföra arbete från hemmet eller från annan plats. Förtroendearbetstid ger inte någon rätt att permanent förlägga sitt arbete till hemmet eller till annan plats.

Kan arbetstagaren kompensera sig?

Arbetstagaren kan kompensera sig för att ha arbetat- eller kommer att arbeta mycket genom att inte arbeta del av dag eller enstaka dag/dagar. Precis som för hemarbete förutsätter det dock att arbetstagaren inte har någon arbetsuppgift som kräver närvaro på arbetsplatsen.