



RUTIN I SAMBAND MED BEREDSKAPSTJÄNSTGÖRNING

Beslutad av KLG 2024-09-16



SVEDALA KOMMUN



Rutin i samband med beredskapstjänstgöring

Svedala kommuns beredskapsrutin fastställer de övergripande ramarna vid beredskapstjänstgöring. Varje arbetsplats ansvarar för att ta fram rutiner för hantering av beredskap som är specifikt för verksamheten.

Med beredskap menas att medarbetaren utöver ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande för att vid behov och utan dröjsmål kunna utföra arbete. Medarbetaren kan vara hemma eller på annat ställe utifrån arbetsplatsens rutiner om inställelsetid. Reglerna om beredskap finns dels i arbetstidslagen dels i allmänna bestämmelser (AB 24) § 22 Jour och beredskap.

Arbetsmiljö

Beredskap ska endast användas när det är helt nödvändigt för verksamheten. Vid förläggning av beredskap ska hänsyn tas till hur det påverkar medarbetarens arbetsmiljö och att det finns möjlighet till vila och återhämtning. Arbetsgivaren säkerställer att beredskap inte förläggs för ofta och att uttaget fördelas jämnt mellan samtliga medarbetare. Om det är sannolikt att det under beredskap kan bli mycket aktivt arbete bör i stället ordinarie arbetstid eller jour förläggas. Uppföljning och riskbedömning görs i arbetsplatsens mall för allmän riskbedömning.

Veckovila

Beredskap kan inte enligt arbetstidslagen förläggas under veckovilan. Även om medarbetaren aldrig behöver träda i aktivt arbete uppfylls inte kravet om 36 timmars veckovila vid en hel beredskapsvecka.

Vilan den ena veckan kan förläggas i början på en sjudagarsperiod och vilan för den andra veckan i slutet på denna. På så sätt kan en medarbetare teoretiskt arbeta elva dagar i ett sträck utan att bryta mot bestämmelserna om veckovila. En medarbetare kan ha beredskap under ett veckoslut om veckovilan förläggs till början och slutet på de veckor som omgärdar veckoslutet. Detta innebär ett behov av att två veckovilor slås samman och är minst 72 timmar.

Exempel på förläggning av ordinarie arbetstid vid veckoberedskap

Medarbetaren har ordinarie arbetstid förlagd måndag till fredag helgfri vecka (40 timmar per vecka) och har beredskap torsdag till torsdag var femte vecka, beräkningsperioden är 5 veckor. Eftersom beredskapen löper över helgen behöver veckovilan kompenseras efter avslutad beredskap genom att fredagen är en arbetsfri dag. Arbetstiden för fredagen (8 timmar) fördelas över de övriga veckodagarna som i ett 5 veckoschema, dvs 24 arbetsdagar. Den genomsnittliga arbetstiden per dag blir då 8 timmar och 20 minuter.



Arbetstagaren arbetar in tiden till den lediga dagen genom ökning av arbetstid mellan beredskapstillfällena (schemalagd). Antalet minuter som måste arbetas in beror på hur ofta beredskap sker under året. Genom att öka antalet lediga dagar i förändrad schemaläggning kan semesterkoefficienten påverkas i enlighet med AB. Semesterkoefficienten styr värdet på semesterdagarna, vilket kan innebära upp till ett par färre dagar. Exempel på hur semesterfaktorn påverkas utifrån frekvensen av beredskapen visas i tabellen nedan.

Frekvens på beredskap	Heltidsmått	Semesterkoefficient	Förlängning av ordinarie arbetsdag
Var 3:e vecka	40	1,071	34 min/dag
Var 4:e vecka	40	1,053	25 min/dag
Var 5:e vecka	40	1,042	20 min/dag
Var 12:e vecka	40	1,017	8 min/dag

Dygnsvila

Kompenserande vila för tid då aktivt arbete brutit dygnsvilan ska i dessa fall läggas samman och förläggas sammanhängande med den dygnsvila som följer direkt efter beredskapsperiodens slut. I praktiken betyder det att dygnsvilan sammanfaller med den planerade veckovilan. I dessa fall kan den kompenserande vilan inte skjutas upp. Den tid som ska kompenseras är den tid som brutit dygnsvilan, dvs. den faktiska tiden som medarbetaren har fått sin dygnsvila inskränkt.

Exempel på förläggning av vila i samband med beredskap

Under en beredskapsvecka har aktivt arbete under beredskap inneburit att dygnsvilan brutits vid flera tillfällen. Den sammanlagda tiden som ska kompenseras är 4 timmar.

Beredskapsschemat är torsdag kl. 16.00 – torsdag kl. 07.00

Ordinarie arbetsschema kl. 07.00–16.00

Medarbetaren avslutar sitt arbetspass kl. 16.00 på torsdagen och har gått av sin beredskapsvecka samma dag. Medarbetaren ska nu vara ledig fredag-söndag. Eftersom de fyra timmarna som ska kompenseras inryms mellan torsdag kl. 16.00 till måndag kl. 07.00 har både veckovila och kompenserande dygnsvila uppnåtts.

Veckovila (36+36=72tim) + 4 tim kompenserande dygnsvila.

**Kompenserande vila med stöd av arbetsmiljölagen**

Om den aktiva tiden har pågått lång tid under dygnsvilan kan det av arbetsmiljöskäl och enligt arbetsmiljölagen vara nödvändigt att chef bedömer behov av direkt vila. Chef meddelar medarbetaren att kompenserande vila ska tas ut i direkt anslutning till att medarbetare avslutar sin aktiva arbetade tid och i vilken omfattning. Detta kan innebära att medarbetaren inte kan inställa sig till den ordinarie arbetstiden som är schemalagt. Vilan förläggs till tid som i schemat är ordinarie arbetstid. Avdrag på lönen ska då inte göras och tiden räknas som arbetad tid, dvs den ska inte heller arbetas igen vid annat tillfälle.

Exempel på förläggning av kompenserande vila med stöd av arbetsmiljölagen

Medarbetaren har haft beredskap för snöröjning från fredag kl. 16.00 till måndag kl. 07.00. Under söndagen har beredskapen brutits för aktivt arbete under tiden kl. 18.00 – 04.00. Arbetsgivaren bedömer att vila med stöd av arbetsmiljölagen behöver förläggas från kl. 07.00 till kl. 13.00 på måndag för att medarbetaren ska få tillräcklig vila innan nytt arbete påbörjas.

Ersättning

Vid beredskapstjänstgöring kan ersättning ges på olika sätt. Antingen ersättning enligt AB § 22, ersättning som en del av det enskilda anställningsavtalet eller ersättning via lönetillägg.

Ersättning enligt AB

Vid ersättning enligt allmänna bestämmelser läggs ett beredskapsschema i lönesystemet och medarbetaren registrerar själv aktiv tid i systemet för att få rätt ersättning. Alla medarbetare som har beredskap får ersättning enligt AB § 22 under de veckor man har beredskap. I ersättningen ingår semesterlön och semesterersättning. Ersättningen räknas utifrån en procentsats på timlönen enligt AB. Vid aktivt arbete under beredskap bryts beredskapsersättning och övertidsersättning utges enligt AB § 20. Efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren kan beredskap i stället ersättas med ledighet.

Medarbetare som har beredskapsersättning enligt AB men som inte har rätt till övertidskompensation behåller beredskapsersättningen även för den tid denne under pågående beredskap kallats till aktivt arbete.

Ersättning som en del av det enskilda anställningsavtalet

Ersättning för beredskap utges inte om ersättning uttryckligen redan ingår i lönen eller om kompensation för beredskap utges som ledighet, avkortad arbetstid eller på annat sätt. Önskas denna hantering kontaktar chef HR innan anställning.

Ersättning via lönetillägg

I överenskommelse, antingen individuellt med medarbetaren eller via ett lokalt kollektivavtal för en grupp av medarbetare, går det att komma överens om annan ersättning än den som utges enligt AB. Denna ersättning ges oftast i form av ett lönetillägg som betalas ut löpande varje månad. Om lönetillägg utgår som ersättning vid beredskap bör övertidsersättningen



avtals bort. Även om ersättning för aktiv tid avtalas bort ska arbetad tid följas upp och dokumenteras, följa dygns- och veckotidregler samt kompensationsreglerna för densamma.

Exempel på beräkning av kostnad vid ersättning enligt AB (vägledande vid avgörande av lönetilläggets storlek)

Medarbetaren i exemplet har 7 dagars beredskap var fjärde vecka, har beredskapsersättning enligt AB och en månadslön på 35 000kr.

Exempel beredskapsersättning

$$35000/165=(212 \times 0,14) = 29,7 \text{ kr/tim}$$

(beredskap mellan 16–07) 15 timmar beredskap x 7 dagar = 105 timmar

$$105 \times 29,7 = 3116 \text{ kronor}$$

Beredskapsersättningen för medarbetaren enligt AB är 3116 kronor per beredskapsvecka.

Exempel ersättning för aktiv tid

Medarbetaren har 2 timmars aktivt arbetad tid kvalificerat samt 2 timmars aktivt tid enkel övertid.

$$\text{Enkel övertid } (212 \times 1,8) \times 2 \text{ tim} = 763 \text{ kronor}$$

$$\text{Kvalificerad övertid } (212 \times 2,4) \times 2 \text{ tim} = 1018 \text{ kronor}$$

Total ersättning

Medarbetaren hade i detta exempel fått $3116 + 763 + 1018 = 4897$ kr ersättning för genomförd beredskapsvecka.

Ansvarig för dokumentets utformning och uppdatering:

HR-enheten