

Landstingsförbundet tolkar lagen – verksamhetscheferna straffas

Sveriges Kommuner och Landsting informerar nu om möjligheterna till avstegsavtal från den svenska Arbetstidslagen och EUs arbetstidsdirektiv, men sprider samtidigt en felaktig tolkning av Arbetstidslagen. De som kan komma att straffas när Arbetsmiljöverket kopplas in blir inte sjukvårdsledningarna utan i stället verksamhetscheferna.

Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) skickade den 6 oktober 2006 ut ett cirkulär i arbetstidsfrågan. Hittills har budskapet under åren 2004 och 2005 varit att EUs arbetstidsdirektiv inte kan genomföras utan att allvarligt skada sjukvården. I år har SKL bytt fot och med buller och bång drivit att avstegsavtal inte behövs, utan att EUs arbetstidsdirektiv kan och skall tillämpas fullt ut. Nu ändrar man i detta cirkulär inställning 90 grader och berättar om vilka möjligheter till avsteg och glidningar som finns.

SKL skriver i cirkuläret att det är möjligt att sluta kollektivavtal om avsteg från lag och direktiv, och att komma överens om längre begränsningsperiod än fyra månader. Man klarar då lättare begränsningen om högst 48 timmar arbetad tid per vecka i genomsnitt. SKL beskriver ytterligare att EU-direktivet om dygnsvila medger sammanläggning av två arbetspass med en dygnsvila på var sida. Arbetspassens maximala längd har tidigare beskrivits som 13 timmar. Simsalabim beskrivs nu att anställda får arbeta upp till 2 x 13 timmar, dvs 26 timmar, i ett sträck utan problem med lagen. Detta känns säkert något överraskande att höra för de landsting som redan bestämt sig för att maximera alla anställdas arbetspass till högst 13 timmar med hänvisning till EU-direktivet.



CHRISTINA SPJUT
ordförande i Stockholms läns sjukvårdsområdes läkarförening, sektion inom Stockholms läkarförening
christina.spjut@sll.se

SKL kommenterar vidare direktivets krav på dygnsvila och veckovila på 11 respektive 36 timmar. Man föreslår att landstingen skall använda sig av lagens skrivning om möjligheten till tillfällig avvikelser från dessa regler utan kollektivavtal. Arbetstidslagens (ATL) skrivning är att detta kan ske endast när det är föranlett »av något särskilt förhållande som inte kunnat förutses av arbetsgivaren«. Arbetsmiljöverket (AV) har i sina kommentarer till ATL och EUs arbetstidsdirektiv klart beskrivit vid vilka tillfällen det kan vara tillåtet att göra så. De har definierat »särskilt förhållande« som kan motivera avvikelser med exemplen »olycksfall eller maskinhaveri«. SKL citerar Arbetstidslagen helt korrekt, men ger sedan två exempel på möjligheten att avvika från lagen som beskrivs som endast övertid utan hänvisning till vare sig olycksfall eller maskinhaveri.

Det verkar som att SKL nu rustar för en kommande oenighet om tolkningen av lagarna. Som gräddes på moset avslutar SKL nämligen sitt cirkulär med en beskrivning av hur tvister om tolkningen av ATL och EUs arbetstidsdirektiv skall hanteras. Man skriver att AV har tillsyn över allt det som inte avtalats om genom kollektivavtal, dvs över själva lagens efterföljd. AV kan utfärda förelägganden och förbud och kan kräva övertidsavgift. Vid allvarliga överträdelser mot ATL kan åtal mot arbetsgivaren komma i fråga. Man berättar också att AVs beslut kan överklagas till regeringen. Flera landsting driver hårt att SKLs

tolkning skall gälla trots AVs kristallklara annorlunda skrivningar. Detta kan sammanfattas med att SKL nu aktivt tolkar ATL på ett sätt som avviker från tillsynsmyndighetens tolkning och därmed förväntar sig tvister. Den verksamhetschef som rättar sig efter SKLs och sitt eget landstings direktiv om hanteringen av medarbetarnas arbetstid är just den person som i egenskap av arbetsgivare kan komma att drabbas av AVs sanktioner för brott mot lagen.

Vad innebär nu denna röra? Vi har en svensk arbetstidslag och ett europeiskt arbetstidsdirektiv med något olika definitioner av begreppen. Vi har en tolkning av lagarna från SKL och en annan från tillsynsmyndigheten Arbetsmiljöverket. Och så har vi tusentals verksamhetschefer och otaliga medarbetare i vården, som fortfarande inte har fått klarlagt när och hur de ska arbeta efter nyårsafton. Det är svårt att låta bli att undra om inte SKL gärna ser att det blir en stor röra ute i landstingen inom kort. Kanske hoppas man på att tvinga in regeringen på banan för att reda ut det hela. Vi som finns ute i sjukvården kan bara beklaga att våra arbetskamrater utsätts för den oro och den osäkerhet

som SKLs agerande ställer till med. Vi hade hoppats på att reda ut arbetstider och arbetsscheman i lugn och ro under året som gått. I stället har ingenting skett, mera än att SKL har producerat cirkulär med märkliga juridiska tolkningar. Dessa skrivningar har effektivt förhindrat ett konstruktivt lokalt arbete med arbetstiderna. Att partsgemensamt lokalt komma överens om arbetstider som stämmer med direktivet är inte svårt.

Det stora problemet har varit och är fortfarande att en del politiker och tjänstemän vill passa på att i skuggan av genomförandet av EU-direktivet tvinga igenom försämringar i anställningsvillkoren för sjukvårdens medarbetare.

■ *Potentiella bindningar eller jävsförhållanden: Inga uppgivna.*