**Vägledning för lokala Saco-S-föreningar gällande restidsavtal**

## **Inledning**

Villkoren för medarbetare som reser i tjänsten regleras i lokala kollektivavtal, ofta benämnda restidsavtal. Dessa avtal kan se väldigt olika ut, vilket återspelar de olika förutsättningar och behov som finns i respektive verksamhet. Eftersom förhållandena kan förändras över tid kan även dessa avtal behöva ses över regel­bundet.

Saco-S styrelse har konstaterat att det finns ett behov av vägledning för lokala parter när det gäller medarbetare som reser i tjänsten. Den här vägledningen lyfter ett antal områden som lokalt förtroendevalda kan behöva fundera kring innan parterna inleder förhandlingar.

Ytterligare stöd till lokala förhandlare ges av kontaktförbundet.

**Resmönster och resbehov**

En bra början kan vara att fundera över vilket resmönster och vilket behov av tjänsteresor som finns i verksamheten nu och i framtiden. En del verksamheter präglas av ett stort behov av regelbundet resande medan det i andra verksam-heter är mindre vanligt. Det kan också finnas skillnader mellan olika delar av verksamheten och mellan olika medarbetare beroende på vilket uppdrag man har. Den som måste resa mycket påverkas sannolikt mer i sin arbetsmiljö än den som reser sällan. Detsamma gäller påverkan på möjligheten att använda sin fritid på det sätt man önskar. Det finns också andra aspekter såsom att olika medarbetare har olika möjligheter att resa på udda tider till exempel utifrån sin familjesituation. Det är viktigt att resor förläggs så att det över tid blir hållbart för medarbetarna.

I vissa fall kan resor vara en självklar del av uppdraget vilket också var tydligt när man påbörjade sin anställning. I andra fall kan behovet ha uppkommit senare beroende på förändringar i verksamheten eller organisationen. Det kan till exempel vara aktuellt om hela eller delar av verksamheten omlokaliseras till andra orter eller för att medarbetaren fått nya arbetsuppgifter.

Det kan också finnas olika drivkrafter för resor. I en del verksamheter eller för vissa medarbetare kan resor vara helt nödvändiga och inget den enskilde kan välja bort. I andra fall är det snarare så att det är medarbetaren som själv tar initiativ till resor för att möjliggöra kompetensutveckling eller liknande.

Allmänt kan lokala förhandlare behöva fundera på vilka frågor som bäst hanteras i lokala avtal och vilka frågor som lämpar sig bättre att hantera på andra sätt, till exempel i en resepolicy.

## **Planering av resor**

Tjänsteresor som sker under ordinarie arbetstid ska i allmänhet räknas in i arbetstiden. Som vi återkommer till nedan finns det medarbetare där det inte är helt klart vad som är ordinarie arbetstid men för många, troligen de flesta, finns det en sådan angiven ram. Denna ram kan vara i form av en veckoarbetstid eller en årsarbetstid. Har man det senare kan det vara extra viktigt att i god tid planera in resorna så långt det är möjligt. Därutöver kan det finns flextidsramar som man behöver ta höjd för och fundera på hur man ska se på restid som sker under sådan tid. Man kan också behöva fundera på om det finns särskilda aspekter för medarbetare med deltidsanställning och för den som har en partiell ledighet. Det förekommer att man reser på en arbetsfri dag för att vara på plats i tid eller för att få billigare biljetter. Det är också en aspekt att beakta inte minst eftersom det inskränker medarbetarens möjlighet att använda sin lediga tid för återhämtning.

Vid sidan av en diskussion om villkoren vid tjänsteresor är det viktigt att även diskutera hur man reser och om det så långt som möjligt går att undvika resor utanför ordinarie arbetstid. Man kan också diskutera alternativ till resor, till exempel digitala möten. samt resonera kring hur resmönstret kan komma att se ut i framtiden. Det är också lämpligt att ta hänsyn till miljöaspekter och hur resepolicyn förhåller sig till verksamhetens miljöpolicy.

**Möjligheter att resa och förväntningar på att arbeta under resa**

Som nämns ovan kan möjligheterna att resa se olika ut för olika individer bero­ende på familjesituation, men kanske även av andra skäl såsom funktionsvariat­ion eller sjukdom. Det kan också ha varit mer eller mindre klart att resor var ett betydande inslag när man ingick anställningsavtalet*.* Man kan behöva fundera på hur tjänsteresorna organiseras och hur det möjliggör ett kombinerande av arbete och fritid samt ett familjeliv. Här finns också jämställdhetsaspekter att beakta.

Villkoren vid tjänsteresor påverkas av om medarbetaren förväntas arbeta under resan. Om så är fallet är det uppenbart att det är fråga om arbetstid. Enligt en dom från EFTA-domstolen är det fråga om arbetstid om tre kriterier är upp­fyllda.

* För det första att medarbetaren utför arbetsuppgifter eller förpliktelser i anställningen,
* För det andra att medarbetaren står till arbetsgivarens förfogande och
* För det tredje att medarbetaren är skyldig att arbeta under resan.

För att det ska kunna vara fråga om fritid (vilotid) måste medarbetaren fritt och utan avbrott kunna ägna sig åt sina intressen. Utifrån detta får man göra en bedömning från fall till fall om det är fråga om arbetstid eller vilotid. Om man under resan förväntas vara nåbar och beredd att utföra arbete vid behov bör det vara fråga om att restiden helt eller devis är arbetstid. Här behöver man diskutera konsekvenserna av om tiden räknas som arbetstid eller om den ersätts på annat sätt, se nedan.

Andra frågor som behöver diskuteras är hur man reser och hur man ser till att det finns goda möjligheter att arbeta under resan om det förväntas, till exempel om man kan behöva resa i första klass.

## **Kompensation för restid**

Om det är fråga om arbetstid gäller reglerna om dygns- och veckovila. Det inne­bär att man behöver kompenseras arbetstidsmässigt så att dessa krav uppfylls. Därutöver kan man i ett lokalt avtal komma överens om att medarbetaren ska ersättas ekonomiskt för den tid som går till resor utanför ordinarie arbetstid. Ersättningen kan vara samma eller en annan än den ersättning som utgår under ordinarie arbetstid. Om man till exempel ska vara nåbar men inte behöver utföra arbete i övrigt kan det eventuellt jämföras med en form av beredskap. Om det är fråga om arbetstid ska bestämmelser om övertid/mertid tillämpas om inget annat överenskommits. Inget hindrar att ekonomisk ersättning utgår även för restid som inte är att anse som arbetstid, som en kompensation för att resorna påverkar medarbetarens möjlighet att fritt disponera sin tid. Detta även om man inte förväntas vara nåbar.

## **Förtroendearbetstid med mera**

I vissa fall, till exempel för medarbetare som förväntas resa ofta, kan det vara lämpligare att kompensationen bakas in i den ordinarie lönen. Detsamma om medarbetaren har möjlighet att disponera sin arbetstid mer fritt, till exempel om medarbetaren har förtroendearbetstid. En sådan medarbetare bör ha möjlighet att själv kompensera sig för resor som sker utanför vad som kan betraktas som normal arbetstid. Om man får ett uppdrag som under en viss tid innebär många eller långa resor kan man komma överens om ett lönetillägg under viss period. En viktig aspekt är förstås hur villkoren vid tjänsteresor påverkar möjligheten att rekrytera och behålla kompetent personal i verksam­heten.

Kompensation kan också ges genom ledighet om det är lämpligare.

## **Utvärdering av restid**

Det är lämpligt att lokala parter löpande följer upp och utvärderar hur tjäns­teresor sker och hur avtalet fungerar. En sådan överenskommelse bör träffas samtidigt som avtalet. Även eventuella enskilda överenskommelser bör följas upp.

## **Sammanfattning**

Denna vägledning syftar till att ge lokala företrädare för Saco-S ett underlag inför och under förhandlingar om lokala restidsavtal. Inhämta gärna ytterligare råd och stöd från kontaktförbundet utifrån de behov som finns i den aktuella verksamheten.

Följande punkter kan fungera som en checklista utan att vara uttömmande:

* Hur ser resmönstret och behoven gällande tjänsteresor ut i verksam­heten? Hur ser det ut nu och i framtiden? Hur kan det påverka villkoren i avtalet?
* Finns det anledning att anpassa villkoren till individuella resmönster, t.ex. att vissa medarbetare reser ofta och andra mer sällan?
* Hur kan man planera resorna bättre för att undvika restid som inkräktar på fritiden? Kan man minska resandet med olika tekniska lösningar?
* Har man i tillräckligt stor utsträckning beaktat miljöaspekterna i resandet?
* Hur blir resandet så kostnadseffektivt som möjligt?
* Fundera över om det finns jämställdhetsaspekter att beakta.
* När är det lämpligt att begära att man ska arbeta under en resa? Vilka förutsättningar ska vara uppfyllda?
* Har arbetsgivaren och Saco-S samsyn kring när en resa kan ses som arbetstid?
* Ska kompensation ske genom ledighet eller genom ekonomisk ersättning? Finns det anledning att i vissa fall ge ersättning på särskilt sätt, till exempel genom en högre månadslön?
* Hur säkerställer man att arbetsmiljön blir hållbar över tid?
* Hur ska avtalets tillämpning utvärderas? När ska det ses över på nytt?

## **Bakgrund**

Det kan finnas anledning att fundera över begreppet restid som sådant. I denna vägledning används ändå begreppet restid för att särskilja den från tid som uppenbart är arbetstid eller vilotid.

Även om villkoren för resor i tjänsten ska regleras i lokala avtal finns det några utgångspunkter i det centrala avtalet (4 kap. Villkorsavtal-T) samt i arbetsmiljö­bestämmelserna. I det centrala affärsverksavtalet (AVA-T) finns det till skillnad från i Villkorsavtal-T bestämmelser om restidsersättning och när sådan ska utgå om inget annat överenskommits i lokalt avtal. Ersättningsnivån bestäms här också i lokala avtal. Dessa bestämmelser kan vara en ingång i förhandlingar om lokala avtal under Villkorsavtal-T.

Frågan om villkoren vid resor i tjänsten har regelbundet diskuterats på central nivå inom Saco-S och med Arbetsgivarverket. I avtalsförhandlingarna 2017 yrkade Saco-S att all restid skulle betraktas som arbetstid. Frågan landade i att en partsgemensam arbetsgrupp ska diskutera denna fråga och andra arbetstids­frågor som lyftes i förhandlingarna. Arbetsgruppen slutrapporterar sitt uppdrag i juni 2019.

Om man anser att det finns behov av förändringar av det lokala avtalet är vår rekommendation att frågan tas upp med arbetsgivaren utan att invänta resultatet av den partsgemensamma arbetsgruppen.

Utöver detta har EU- och EFTA-domstolarna under senare tid tolkat EG-direk­tivet 2003/88/EC om arbetstidens förläggning i vissa avseenden som är av betydelse för hur man ska se på restid (EFTA-domstolens dom E-19/16, EU-domstolen Tyco (C‑266/14) samt I Matzak (C-518/15). Även detta kan påverka hur lokala avtal bör vara utformade.

Ett viktigt konstaterande i dessa domar är att arbetstidsdirektivet säger att det bara finns två olika typer av tid i sammanhanget, arbetstid eller vilotid. Några mellanformer finns således inte. Det innebär att det vi i dagligt tal kallar restid antingen är arbetstid eller vilotid. Det är också viktigt att konstatera att arbets­tidsdirektivet avser att skydda medarbetarnas säkerhet och hälsa. Det innebär att direktivet inte ger något svar på hur tid som används för resor i tjänsten ska ersättas. Den frågan ska hanteras nationellt och i vårt fall genom kollektivavtal eller andra överenskommelser mellan arbetsgivare och arbets­tagare/arbetstagarorganisation.