

Kiiski

24.2.2014

3/2014

Till kommunstyrelserna och samkommunerna

## Ändringar i arbetsskiftförteckningen

Arbetsdomstolen ansåg i sin dom TT 2014-26 att arbetsgivaren inte hade rätt att utan arbetstagarens samtycke förlänga arbetstagarens arbetsskift efter att arbetstagaren infunnit sig till skiftet.

### Bakgrund

Arbetsgivaren hade ändrat en anestesiskötarens arbetsskift så att det slutade 45 minuter senare än vad som hade antecknats i arbetsskiftförteckningen. Orsaken till ändringen var att enheten hade brist på arbetskraft på grund av oväntade sjukledigheter och att operationstidtabellen inte höll. Ändringen gjordes en halv timme före arbetsskiftets slut.

Käranden ansåg att ingen överenskommelse ingåtts om ändringen av arbetsskiftförteckningen. Käranden ansåg också att arbetsgivaren inte ensidigt kan ändra arbetsskiftförteckningen genom att förlänga ett arbetsskift som arbetstagaren redan infunnit sig till. Dessutom ansåg käranden att arbetsgivaren inte hade någon grundad anledning att ändra arbetsskiftförteckningen.

KT ansåg att ändringen överenskommit med arbetstagaren. KT ansåg också att det fanns en kollektivavtalsenlig grundad anledning att ändra arbetsskiftförteckningen och att ändringen meddelats arbetstagaren så snart som möjligt. Arbetsskiftförteckningen hade alltså ändrats i enlighet med avtalsbestämmelsen.

Avtalsbestämmelsen i AKTA om ändring av arbetsskiftförteckningen samt arbetsdomstolens tidigare tolkning

Bestämmelser om arbetsskiftförteckningen och ändringar i den finns i § 30 i arbetstidskapitlet i AKTA. Enligt bestämmelsen kan arbetsskiftförteckningen alltid ändras med den anställdes samtycke. Om man inte når enighet om ändringen kan arbetsskiftförteckningen ändras av grundad anledning. Som grundad anledning kan betraktas bland annat verksamhetsbetingade skäl, såsom oförutsedd frånvaro. Avtalsbestämmelsen innehåller ingen uttömmande förteckning över vad som är grundad anledning. Den som berörs av ändringen bör underrättas om ändringen så snart som möjligt.

yleiskirje1403akr-tyovuoroluettelo.docx

Arbetsdomstolen har i sin dom TT 2007-47 tagit ställning till vad som är grundad anledning och när ändringen senast ska göras. Enligt arbetsdomstolen kan brist på arbete vara ett verksamhetsbetingat skäl som i enskilda fall ger arbetsgivaren rätt att ändra arbetsskiftförteckningen. I detta avgörande, där det alltså var fråga om att arbetet minskat, ansåg arbetsdomstolen att arbetsskiftförteckningen inte ensidigt kan ändras när orsaken till ändringen uppstår först när arbetstagaren infunnit sig till arbetsskiftet eller arbetsskiftet redan börjat.

#### Arbetsdomstolens dom TT 2014-26 – motiveringar och domslut

I motiveringarna till domen ansåg arbetsdomstolen att avtalets innehåll inte hade ändrats jämfört med det som slagits fast i avgörandet TT 2007-47. Enligt arbetsdomstolens uppfattning har bestämmelsen om när en ändring ska meddelas avtalats med tanke på arbetstagarens bästa, och en förlängning av arbetsskiftet har större betydelse för arbetstagaren än en förkortning, eftersom en förlängning ökar arbetstagarens bundenhet till arbetet och gör det svårare att till exempel samordna arbetet med familj och fritid. Arbetsdomstolen ansåg att det inte finns skäl att bedöma förlängningar av arbetsskift annorlunda än förkortningar.

Utgående från vittnesbevisningen gick det inte att med säkerhet fastställa om arbetstagaren gett sitt samtycke eller inte. Den blankett som använts vid ändringssituationer var inte tydlig och inte heller användningssättet var klart. Vid lokala och centrala förhandlingar hade arbetstagarens samtycke inte åberopats. Efter en helhetsbedömning kom arbetsdomstolen fram till att inget klart och entydigt samtycke hade getts.

Arbetsdomstolen ansåg att det inte var nödvändigt att utreda om arbetsgivaren haft en grundad anledning att ändra arbetsskiftförteckningen, eftersom domstolen ansåg att ändringen ändå inte hade kunnat göras efter att arbetsskiftet inletts.

Enligt domslutet var den rätta tolkningen av AKTA kap. III § 30 mom. 2 att en ändring av arbetsskiftförteckningen i form av förlängning av ett arbetsskift förutsätter arbetstagarens samtycke om arbetsskiftet redan börjat eller arbetstagaren redan infunnit sig till arbetsskiftet.

#### KT:s anvisningar till kommunerna

Arbetsdomstolens dom försvårar arbetstidsarrangemangen och framför allt arbetsgivarens verksamhet i situationer där arbetsgivaren efter att ett arbetsskift inletts har ett oundgängligt verksamhetsbetingat behov av att omorganisera arbetsskiftet.

De kommunala arbetsgivarna kan alltså i fortsättningen inte ändra en arbetstagares arbetsskiftförteckning genom förlängning av ett arbetsskift efter att arbetstagaren infunnit sig till skiftet.

Avgörandet gällde anställda i arbetsavtalsförhållande. Avtalsbestämmelsen om ändring av arbetsskiftförteckningen gäller också tjänsteinnehavare.

De kommunala arbetsgivarna bör ha klara anvisningar om hur man går tillväga vid ändringar i arbetsskiftsförteckningen. Anvisningarna ska gälla både situationer där man kommer överens om en ändring av arbetsskiftsförteckningen och situationer där arbetsgivaren ändrar arbetsskiftsförteckningen av grundad anledning.

Avtalsbestämmelsen förutsätter inte att det ska finnas ett skriftligt avtal om en ändring som parterna kommer överens om. Avtalsbestämmelsen förutsätter inte heller att en ändring som görs av grundad anledning ska göras skriftligt. Ändringen kan alltså också göras muntligt, men en muntlig överenskommelse eller en muntlig ändring av grundad anledning är alltid svårare att bevisa.

När den anställde ger sitt samtycke till en ändring och parterna kommer överens om ändringen bör den genomföras så att man kan visa vad som överenskommit och att parterna är överens. Också i situationer där ändringen görs av grundad anledning är det viktigt att man kan visa vad som gjorts och varför. Utgångspunkten är att den anställde ombeds kvittera ändringen och att det av kvitteringen framgår huruvida det är fråga om ett samtycke eller en ensidig ändring från arbetsgivarens sida. Kvitteringen och andra anteckningar kan göras till exempel i arbetsskiftsförteckningen. Ändringar i arbetsskiften bör beaktas också i arbetstidsbokföringen.

Arbetsgivaren ska se till att de blanketter som används är tydliga. Det är viktigt att arbetsgivaren klargör förfarandena för de anställda och förtroendemännen och tillämpar enhetliga förfaranden.

KT kommer senare att ge kommunerna närmare anvisningar om hur arbetsdomstolens dom kan beaktas i arbetstidsarrangemangen.

#### KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVÄRKET

Arbetsmarknadsdirektör	MARKKU JALONEN Markku Jalonen
Förhandlingschef	SARI OJANEN Sari Ojanen