

SOMMARSEMESTER OCH BARNMORSKOR



SRAT

Sommarsemester och barnmorskor - information från Svenska Barnmorskeförbundet och SRAT

Sommaren är tuff för många medlemmar och i verksamheter där barnmorskor är anställda. Personalbrist, risk för indragen semester och/eller stora mängder av övertidsarbete är exempel på frågor våra medlemmar brottas med under sommarmånaderna.

Ett återkommande problem är att sommarplaneringen drar ut på tiden och att medlemmar inte i god tid får reda på när de ska ha semester.

Svenska Barnmorskeförbundet och SRAT har tillsammans tagit fram information och ett antal *Frågor och svar* att fungera som stöd för medlemmar.

Informationen beskriver hur vi arbetar lokalfackligt och ger en rättslig inramning till frågor om semesterplanering och arbetsmiljö.

Frågor och svar berör arbetsrättsliga frågor kopplat till profession och legitimation och ger tips utifrån konkreta exempel. Vi hoppas att detta kan lätta på den stress flera av våra medlemmar upplever särskilt starkt under sommaren.

Svenska Barnmorskeförbundet och SRAT arbetar med lokala förtroendevalda för att det ska bli så bra som möjligt, för medlem och verksamhet. Mycket kan bli bättre.

Har du frågor eller funderingar? Kontakta lokalfacklig företrädare eller SRAT:s kansli på kansli@srat.se

Vad har jag rätt till?

Semester

Semester regleras i Semesterlagen och kompletteras av regler i tillämpat kollektivavtal. För anställda inom kommuner, regioner och kommunala/ regionala bolag heter det centrala kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB). I vissa fall kan regler om semester också finnas i det enskilda anställningsavtalet.

Beskrivningen nedan utgår från kollektivavtalet.

Semesterperioden, då medarbetare har rätt till fyra veckors semester, sträcker sig vanligen från juni till augusti. Avsteg från semesterperiodens förläggning kan göras lokalt, men det är ovanligt. Generella frågor om semesterplaneringen hanteras inom ramen för lokal samverkan/förhandling av fackligt förtroendevalda. De fackligt förtroendevalda argumenterar för att semestern ska bli så bra som möjligt utifrån våra medlemmars perspektiv.

Semesterplaneringens följd:

- Varje medarbetare önskar när de vill ha semester under semesterperioden.
- Arbetsgivaren fattar beslut om förläggningen. När arbetsgivaren har lämnat besked om semesterns förläggning gäller detta som huvudregel.
- Om arbetsgivaren vill ändra beslutad semester ska detta göras i god tid. Skulle det vara så att semesterförläggningen ändras nära inpå semestern kan arbetsgivaren vara skyldig att betala skadestånd till individen.
- Ifall individen har kostnader på grund av exempelvis en inställd resa är SRAT:s uppfattning att arbetsgivaren ska stå för dessa. Kontakta SRAT för vidare rådgivning om detta blir aktuellt.
- Om en medarbetare har påbörjat sin semester har hen skyldighet att avbryta denna och träda i arbete om det föreligger "synnerliga skäl".

Synnerliga skäl är ett högt ställt krav för att medarbetaren ska behöva träda i arbete under semestern. Det ska vara fråga om oförutsedda händelser som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Hit räknas inte exempelvis normal sjukfrånvaro/vård av barn. Den som träder i tjänst sparar sin semesterdag och har enligt AB rätt till en extra semesterdag. Inget hindrar dock att man kommer överens om annan ersättning. Vi vill understryka att detta är högst ovanligt. Hör av dig till SRAT om arbetsgivaren vill att du avbryter din påbörjade semester. Notera att detta inte är aktuellt om en medarbetare *frivilligt* bryter sin semester för att arbeta.

Exempel: En medarbetare som har semester läser i en grupp på Facebook avsedd för arbetsplatsen att det är kort om folk på jobbet och att kollegorna har det svårt. Medarbetaren kontaktar arbetsgivaren och erbjuder sig att avbryta semestern för att komma in och jobba några pass. Att avbryta semestern sker då på medarbetarens initiativ, inte arbetsgivarens.

Övertidsarbete

Som anställd har man skyldighet att bland annat arbeta övertid/mertid och förskjuta sin arbetstid till tider man normalt sett inte arbetar. För att en medarbetare ska kunna tacka nej till att arbeta övertid krävs giltiga skäl, exempelvis att barnomsorg inte kan lösas.

Det finns gränser för hur mycket övertidsarbete som får tas ut, dels per månad, dels per år. Vi uppmanar alla medlemmar som arbetar övertid att föra löpande dialog med närmaste chef kring arbetsbelastning och möjlighet till återhämtning.

Övertidsarbete ska enligt huvudregeln vara i förhand beordrat, vilket innebär att arbetsgivaren uttrycker att de ger order om att personen i fråga ska infinna sig i tjänst. Om arbetsgivaren ställer en fråga om en person kan arbeta och få övertidsersättning är det inte en formell order om arbete, eftersom tillfrågad person kan tacka nej utan "giltigt skäl".

Arbetsmiljö

Det är alltid arbetsgivaren som är ansvarig för arbetsmiljön. Alla anställda har rätt till en god och säker arbetsmiljö där risker för sjukdom och annan ohälsa undanröjs så långt det är möjligt.

Arbetsgivaren är, oavsett årstid eller när på dygnet arbetet bedrivs, skyldig att tillse att arbetsmiljön lever upp till de krav som ställs. Alltså behöver en god arbetsmiljö, där ingen skadar sig eller löper risk för ohälsa, också tillgodoses under sommarmånaderna. Därför ska semesterplanering och schemaläggning/bemanning alltid ske med arbetsmiljön i beaktande.

Skyddsombud för medarbetarnas talan i arbetsmiljöfrågor och bevakar på olika sätt att arbetsgivaren fullgör sitt arbetsmiljöansvar. Även medarbetare ansvar för arbetsmiljön genom att exempelvis påtala om något inte stämmer och använda anvisad skyddsutrustning.

Genom dialog strävar skyddsombud efter att åstadkomma förbättring och en bra arbetsmiljö för medarbetarna. Detta gäller även de frågor som uppkommer under sommaren.

Viktigt att komma ihåg! Arbetsmiljöproblem kan inte lösas genom ersättningar i pengar. Det är en kortsiktig lösning som inte förändrar arbetsmiljöproblemen i grunden.

Om du har frågor kring eller synpunkter på din arbetsmiljö är du välkommen att kontakta närmaste skyddsombud eller SRAT:s kansli för råd och stöd. Tänk på att skyddsombudet på arbetsplatsen kan tillhöra något annat fackförbund än SRAT.

Legitimationsansvar

En viktig utgångspunkt är att ansvar inom hälso- och sjukvården är reglerat på tre nivåer:

1

Huvudman (kommunen eller regionen som ansvarar för att erbjuda hälso- och sjukvården)

Kommunen/regionen har ett övergripande ansvar för att god och säker vård erbjuds. Huvudmannen har ett fortsatt ansvar även när utförandet av tjänster inom hälso- och sjukvård överlämnats till andra vårdgivare och ansvarar för att kontrollera att kraven efterföljs samt att god och säker vård ges.

2

Vårdgivare (verksamheten som bedriver hälso- och sjukvården; alltså arbetsgivaren)

Det är vårdgivaren som har arbetsgivarrollen och som har ansvar för att verksamheten lever upp till kravet om god vård. Vårdgivaren är därmed i egenskap av arbetsgivare ansvarig för frågor kopplade till bland annat arbetsfördelning och bemanning. Ansvar för tillgång till personal kan därför aldrig läggas över på den enskilda individen, utan detta ligger alltid på arbetsgivaren.

3

Hälso- och sjukvårdspersonal (inräknat legitimerad personal)

All legitimerad personal inom hälso- och sjukvård har ett eget ansvar för att arbetsuppgifterna utförs på ett patientsäkert sätt, i överensstämmelse med vetenskap och beprövad erfarenhet.

Det är Socialstyrelsen som utfärdar legitimationen efter kontroll dels av att individen fullgjort utbildning, dels mot belastningsregistret. Som legitimerad ansvarar du för ditt eget arbete. Det innebär att du har en skyldighet att rapportera om du upplever att en viss åtgärd leder till ökad risk för vårdskador eller att någon viss händelse medfört eller hade kunnat medföra en vårdskada.

Om du har synpunkter på patientsäkerheten ska du påtala dessa för arbetsgivaren (tillika vårdgivaren) enligt rutiner på arbetsplatsen. När du gjort detta är ditt legitimationsansvar uppfyllt. Om arbetsgivaren beslutar att fortsätta med en viss hantering, trots ditt påtalande, ligger detta inom ramen för deras ansvar som vårdgivare. Du som enskild legitimerad barnmorska kan då inte avkrävas personligt ansvar för detta moment i vården som ges.

Legitimationen kan återkallas om barnmorskan exempelvis varit grovt oskicklig i sitt yrkesutövande. Detta sker då inom ramen för en förvaltningsrättslig process i Hälso- och sjukvårdens ansvarsnämnd, vanligen efter att anmälan gjorts till Inspektionen för vård och omsorg. Vår bild är att barnmorskor sköter sina arbetsuppgifter på ett förtjänstfullt sätt. Dessa ärenden är högst ovanliga, dock finns möjlighet att få stöd och råd från SRAT om frågan i något skede skulle aktualiseras.

Nyutexaminerade barnmorskor som ännu inte erhållit sin legitimation från Socialstyrelsen kan inte arbeta självständigt som barnmorskor. Eftersom den nyutexaminerade också är legitimerad sjuksköterska kan hen dock utföra arbetsuppgifter som en sjuksköterska har mandat för.

Råd, frågor och svar

I det moderna samhället är vi, på gott och ont, konstant uppkopplade. Det snabba informationsflödet har flera stora fördelar, men också vissa risker. Sommarsemestern är tänkt att ge varje medarbetare tillfälle att för ett antal veckor helt koppla bort arbetsplatsen och de frågor som förekommer där. Därför vill vi framföra nedanstående tips, i syfte att möjliggöra en mindre uppkopplad, men kanske en mer avkopplande sommarsemester:

- Logga ut från arbetsmailen och logga in igen först när du är åter från semestern. Vanligen har man som anställd ingen skyldighet att bevaka arbetsgivarens inkorg under ledighet.
- Fundera kring aviseringar i olika appar. Är det nödvändigt att få en signal så fort någon skriver i chatten avsedd för arbetsfrågor?
- Överväg att pausa vissa sidor du följer, så att du slipper jobbrelaterad information i ditt flöde på sociala medier under sommaren.
- Tänk en extra gång innan du larmar i exempelvis en chatt. Vi är alla varandras arbetsmiljö, därför kan det vara klokt att ta kontakt med chef och invänta svar innan du skriver till kollegorna och berättar att det exempelvis finns flera luckor i bemanningen för ett visst arbetspass. Ett sådant meddelande kan leda till onödigt stress för den kollega som (kanske av en händelse) läser det.

Vi vet att många barnmorskor känner stor lojalitet gentemot sina kollegor, patienterna och arbetsgivaren. Tipsen ovan är förslag kring hur man som individ *kan* agera om man upplever informationsflödet som problematiskt på något vis.

Jag är föräldraledig. Kan min chef tvinga mig att arbeta?

Det är stor skillnad på att vara föräldraledig och att ha semester. Vid föräldraledighet är du tjänstledig för att ta hand om barn, därför har du under denna period ingen arbetsskyldighet hos arbetsgivaren. Chefen kan därför inte beordra dig i arbete.

Om denna fråga skulle aktualiseras råder vi dig att omedelbart kontakta SRAT så att förbundets förhandlare kan agera gentemot arbetsgivaren för att undvika att du hamnar i en situation där arbetsgivaren hävdar arbetsvägran.



Jag har blivit nekad föräldraledighet vecka 30 och 31. Är detta verkligen tillåtet?

Förläggning av föräldraledighet utgår från individens behov och önskemål. Det är alltså skillnad mot semester där arbetsgivaren alltid har sista ordet kring förläggningen. Det finns dock vissa begränsningar, även gällande föräldraledighet.

Som anställd har man rätt att vara föräldraledig under max tre perioder under varje kalenderår. Enkelt uttryckt är en period varje sammanhängande tid med föräldraledighet, oavsett hur lång eller kort denna tid är. Det kan således vara så att arbetsgivaren nekat ledighet på grund av att du redan varit ledig i tre perioder.

Du måste också ansöka om föräldraledighet i tid för att vara säker på att den ska beviljas för ansökt period. Enligt AB (det centrala kollektivavtalet för kommuner, regioner och kommunala/regionala bolag) ska ansökan ske tre månader innan planerad ledighet. Enligt föräldraledighetslagen är ansökningstiden två månader. Tidsgränserna gäller dock inte vård av barn eller vid barns födelse.

Kontakta SRAT:s kansli för rådgivning om arbetsgivaren nekat ledighet på annan grund än de två som beskrivs ovan.

Vad innebär det att bli beordrad att arbeta övertid?

Det ska vara en uttrycklig vilja från arbetsgivarens sida att du ska arbeta övertid. De ska alltså förmedla att det är fråga om beordrad övertidstjänstgöring. Det handlar *inte* om frågor som chef ställer där du frivilligt väljer om du tackar ja eller nej till ett erbjudande om övertidsarbete. Vi förespråkar att arbetsgivare i första hand löser bemanningsproblematik på frivillig basis.

Vi vet att det förekommer gränsfall där chefer uttrycker att anställd visserligen kan tacka nej till ett erbjudande men att de då kommer att bli beordrade att arbeta övertid. I de fallen har varje individ att ta ställning till ifall man vill vara samarbetsvillig och tacka ja till "erbjudandet" eller ifall man vill markera mot arbetsgivaren. Tänk dock på att du har en skyldighet att arbeta övertid om arbetsgivaren väljer att beordra detta.

För att ha rätt till övertidsersättning ska övertiden vara på förhand beordrad eller i efterhand godkänd av chef. Det krävs således att chefen i något läge gör en utfästelse om övertidsarbete för att rätt till övertidsersättning ska föreligga.

Min chef vill att jag skjuter på min semester med en vecka, men jag har ingen barnomsorg för mina barn den veckan. Kan jag tacka nej till att arbeta?

I detta fall har du "giltigt skäl" till att neka att semestern förskjuts (alltså att schemat ändras). Meddela chefen att du inte har möjlighet att arbeta denna vecka och förklara att du inte har någon barnomsorg. Kontakta snarast SRAT för vidare rådgivning om arbetsgivaren fortsätter att hävda att du ska förskjuta semestern.

Min chef säger att jag måste ta ut min semester under sommarperioden, men jag vill hellre jobba. Kan chefen tvinga mig att vara ledig?

Enkelt uttryckt kan man säga att du måste ta ut 20 semesterdagar per år. Resterande dagar får du som huvudregel spara. Observera dock att det ofta i kollektivavtal finns ett tak på hur många sparade semesterdagar du får ha på totalen. För kommuner och regioner (samt kommunala/regionala bolag) ligger taket på 30 dagar, om man inte kommit överens om annat lokalt.

Förläggningen av dessa dagar styrs av arbetsgivaren. Huvudregeln är att fyra veckors semester förläggs under perioden juni till augusti. Utgångspunkten är att dessa fyra veckor ska vara sammanhängande.

Du bör ta en förnyad dialog med chefen för att höra efter om du kan ta ut semestern vid något annat tillfälle än under sommaren. Kanske skulle det också tjäna verksamheten väl att du är i tjänst och tar din ledighet när grundbemanningen är högre?

Jag planerar under min semester att jobba extra för ett bemanningsföretag och då hyras ut till min ordinarie arbetsplats. Kommer den vecka jag tänkt jobba att räknas som semester, trots att jag utför arbete?

Den vecka du är väljer att arbeta extra kommer att räknas som semester. Din ordinarie arbetsgivare har beviljat dig semester, och inte exempelvis tjänstledighet utan lön. Du behöver också anmäla till din ordinarie arbetsgivare att du har en bisyssla, enligt den rutin som gäller för din arbetsplats.

Tänk på att semesterledighetens syfte är att du ska få återhämtning så att du orkar arbeta hela året. Vi rekommenderar därför att du använder tiden för att koppla av, snarare än att arbeta för en annan arbetsgivare.

Min chef kom till mig kl. 13 och sa att jag behöver jobba fram till kl. 20.00 trots att jag slutar kl. 17.00. Chefen menar att jag får förskjuten arbetstid. Stämmer det?

Förskjuten arbetstid är när den ordinarie arbetstiden förläggs under annan del av dagen/veckan än man normalt sett arbetar. Till exempel att man normalt sett arbetar kl. 8-17, men arbetsgivaren begär att man istället ska arbeta kl. 10-19. Det är alltså fråga om samma antal timmar som förläggs på annan tid på dygnet.

I detta fall verkar det snarare som att chefen vill att du ska stanna kvar efter det att ordinarie arbetstid fullgjorts. Då är det inte fråga om förskjuten arbetstid, utan om mer- eller övertidsarbete och ersättning för detta ska betalas.

Jag jobbar på en förlossningsavdelning. Min arbetsgivare har delegerat kontroll nyfödd (mäta, väga och undersöka förekomst av gomspalt) till undersköterska. Kan jag förlora min legitimation på grund av detta?

Som legitimerad personal är du skyldig att rapportera risker i patientsäkerheten till arbetsgivaren. Om du anser att detta är patientsäkert ska du meddela arbetsgivaren, vanligen genom att skriva en avvikelse. Om arbetsgivaren trots detta anser att arbetsfördelningen ska bestå har du inte ansvar för hur dessa arbetsuppgifter utförs. Du riskerar då inte heller några sanktioner kopplat till legitimationen.

Den som är legitimerad och som delegerar en uppgift till kollega utan samma legitimation ansvarar för detta beslut och den vård som då ges. I dessa fall måste du tillse att vården kan ske på ett patientsäkert sätt så att vårdskador inte riskeras. Det är alltså en väsentlig skillnad beroende på om det är du eller någon annan som ger delegeringen.



SRAT är fackförbundet för akademiker i samhällsbärande professioner.
Vi finns på hela arbetsmarknaden och en av våra professionsföreningar är
Svenska Barnmorskeförbundet.

Svenska Barnmorskeförbundet arbetar med att tillvarata barnmorskors
intressen i fackliga och yrkesrelaterade frågor. Ändamålet är att främja
barnmorskans professionella utveckling samt kunskapsutveckling och
forskning inom barnmorskans kompetens- och verksamhetsområden med
fokus på reproduktiv, perinatal och sexuell hälsa.

Om du har frågor, skicka e-post till kansli@srat.se

