OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Gäller för: HR
Innehållsansvar: Carolina Svensson, (carsv38), HR-strateg
Granskad av: Linda Fällström, (linfa16), Enhetschef
Godkänd av: Kristina Bauer Nordström, (krino25), HR-chef
Giltig från: 2026-08-19
Giltig till: 2028-08-19

Måltidsuppehåll - ansökan om och tillämpning

Förändringar sedan föregående version

Förlängd giltighetstid.

Bakgrund, syfte och mål

I Arbetstidslagen § 15 anges att rast är avbrott i den dagliga arbetstiden under vilken arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetet. Rasten räknas inte som arbetstid.

Rasterna ska förläggas så att arbetstagaren inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Arbetsgivaren ska på förhand ange rasterna längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

I arbetstidslagen § 16 anges att raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen om det är nödvändigt.

I Allmänna Bestämmelser § 13 mom. 7 a anges att rast under nattarbete får bytas mot måltidsuppehåll. Därutöver får byte även göras på övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag, här ska arbetsgivaren göra en konsekvensanalys av arbetsmiljön.

I Allmänna Bestämmelser § 13 mom. 8 f anges att arbetsgivare och arbetstagarorganisationer kan träffa kollektivavtal om utbyte av rast mot måltidsuppehåll för övrig tid än vad som anges i mom. 7 a.

Verksamhetsanpassad arbetstidsförläggning är en ledningsfråga och ska ske så att verksamhetens behov tillgodoses med bibehållen god arbetsmiljö för de anställda. Rasten är värdefull för medarbetarens återhämtning och ska planeras in i schema. Utbyte av rast mot måltidsuppehåll ska endast ske i undantagsfall och i sådana fall vara motiverade utifrån särskilda arbetsförhållanden eller akuta situationer.

VÄSTRA GÖTALANDSREGIONEN

Exempel på särskilda arbetsförhållanden är ensamarbete och nattarbete.

Förutsättningar

Ansvarig chef skall föra en dialog med enheter inom kompetensområdet för samarbete, för att lösa att medarbetarna inom kompetensområdet får möjlighet att ta ut minst 30 minuters rast.

Finns ingen möjlighet att lösa rastfrågan inom kompetensområdet görs en risk- och konsekvensanalys om var, när, hur och för vilka måltidsuppehållet ska gälla.

Ett eventuellt måltidsuppehåll ska ej vara generellt utan ska specificeras till när och under vilka situationer rast ej kan tas ut. Det kan gälla en **funktion** eller **specifikt** tillfälle.

Risk- och konsekvensanalysen ska beskriva de åtgärder/verksamhetsförändringar som skall göras, för att bereda medarbetarna en möjlighet att permanent kunna byta måltidsuppehåll till rast. Med anledning av detta, bör det lokala kollektivavtalet om måltidsuppehåll vara tidsbegränsat.

Tillämpliga lagar, föreskrifter eller externa riktlinjer

Arbetstidslagen (ATL)

Arbetsmiljölagen (AML)

AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

H457 Vägledning till föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö

Allmänna Bestämmelser (AB)

Riktlinjer inom delar av arbetstidsområdet, VGR, RSK 220-2009

Flextidsavtal, Skaraborgs Sjukhus

Årsarbetstidsavtal, Skaraborgs Sjukhus

Arbetstidsavtal, Skaraborgs Sjukhus

Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK)

Specialbestämmelser Läkare

Risk- och konsekvensanalys, Skaraborgs Sjukhus

Arbetsbeskrivning

Förhandling om måltidsuppehåll sker med berörd facklig organisation enligt följande:

- Risk- och konsekvensanalysen ska göras **tillsammans** med skyddsombud på arbetsplatsen. Risk- och konsekvensanalysen skrivs på av berörd chef, verksamhetschef, och skyddsombud. Beskriv noggrant i risk- och konsekvensanalysen varför rast inte kan tas ut.
- Ta kontakt med HR-konsult innan kontakt tas med berörd facklig organisation för tillstyrkan av ansökan om måltidsuppehåll.
- När risk- och konsekvensanalys är gjord och tillstyrkan medgivits, tar chef kontakt med berörd facklig organisation på förvaltningsnivå, för dialog inför eventuellt tecknande av kollektivavtal måltidsuppehåll.
- Om överenskommelse nås med facklig organisation, ta kontakt med HR-konsult/HR-strateg för hjälp med kollektivavtalsskrivning.

Det är endast Förhandlingschef VGR som kan teckna kollektivavtal måltidsuppehåll för arbetsgivarsidan.

Relaterad information

Risk- och konsekvensanalys, Skaraborgs Sjukhus.

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: HR

Innehållsansvar: Carolina Svensson, (carsv38), HR-strateg

Granskad av: Linda Fällström, (linfa16), Enhetschef

Godkänd av: Kristina Bauer Nordström, (krino25), HR-chef

Dokument-ID: SKAS9734-2130716939-36

Version: 9.0

Giltig från: 2026-08-19

Giltig till: 2028-08-19