



ARBETSTIDSLAGEN (SFS 1982:673)

- Nationella bestämmelser samt bestämmelser baserade på EU-direktivet 2003/88/EG
- Arbetsmiljöverket är tillsynsmyndighet i de situationer då kollektivavtal inte finns.
- Särskild arbetstidsreglering i
 - Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete
 - Lagen (1998:958) om vilotid för sjömän
 - Lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete (samt särskilda regler om kör- och vilotider)
 - Lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget
 - Lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik

2 § - TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

- Lagen omfattar allt arbete i Sverige
- Definierar inte begreppet arbetstagare. Likställer inte uttryckligen elever, vårdtagare eller värnpliktiga med arbetstagare såsom arbetsmiljölagen gör
- Gäller per arbetsgivare

3 § - KOLLEKTIVAVTAL

- Hela lagen eller vissa paragrafer kan avtalas bort genom kollektivavtal.
- Arbetsgivare får tillämpa kollektivavtal även på oorganiserade arbetstagare.
- Kollektivavtal får inte innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än direktivet om arbetstidens förläggning. Arbetsmiljöverket har dock inte tillsyn över kollektivavtal.

KOLLEKTIVAVTAL – rutiner vid tillsyn

Arbetsmiljöverket ska innan tillsyn bedrivs enligt arbetstidslagen i ett enskilt ärende fråga om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal.

- Om arbetsgivarens svar är nej kan vi utöva tillsyn.
- Om arbetsgivarens svar är ja frågar vi både arbetsgivare och den fackliga organisationen i vilken omfattning kollektivavtalet har ersatt arbetstidslagen.

KOLLEKTIVAVTAL

Om parterna är överens om att kollektivavtalet

- ersätter arbetstidslagen i dess helhet bortfaller helt vår tillsyn enligt arbetstidslagen,
- inte reglerar arbetstidsfrågor kan vi gå vidare med tillsyn enligt arbetstidslagen,
- delvis ersätter lagen kan vi gå vidare med tillsyn i de delar av arbetstidslagen som parterna inte avtalat bort.

KOLLEKTIVAVTAL forts.

Om parterna inte är överens om arbetstidslagens tillämplighet måste vi själva ta ställning till kollektivavtalet och avgöra om skäl finns för att gå vidare med tillsyn eller om frågan är reglerad i parternas avtal.

5 § - ORDINARIE ARBETSTID

- Högst 40 timmar i veckan
- Genomsnittsberäkning under max 4 veckor möjligt om det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt



6 § JOURTID

- Då man befinner sig på arbetet och står till arbetsgivarens förfogande för att arbeta vid behov
- Om nödvändigt på grund av verksamhetens natur
- Högst 50 timmar per månad



BEREDSKAPSTID

- Behöver inte befinna sig på arbetsstället men är beredd att arbeta vid behov
- Räknas inte som arbetstid enligt lagen
- Man får inte ha beredskap under veckovilan



10 b § SAMMANLAGD ARBETSTID

- 48-timmarsregeln
- Sjudagarsperiod
- Beräkningsperiod högst fyra månader
- Semester och sjukfrånvaro likställs med fullgjord arbetstid



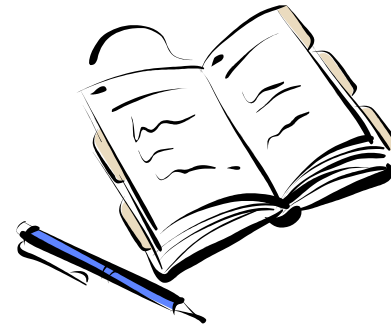
8 § ÖVERTID VID TILLFÄLLIGA BEHOV

ALLMÄN ÖVERTID

- Högst 50 timmar per månad
- Högst 200 timmar per år
- När det finns särskilt behov av ökad arbetstid

MERTID

- Högst 200 timmar per år



Extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid

Alla arbetsgivare som inte har KA har tidigare kunnat söka dispens från reglerna om **extra övertid, extra mertid** och **nödfallsövertid**

I praktiken var det mindre än 100 stycken, dvs. 0,05 procent av de som saknar kollektivavtal som ansöker per år. De som försökte göra rätt riskerade att få avslag.

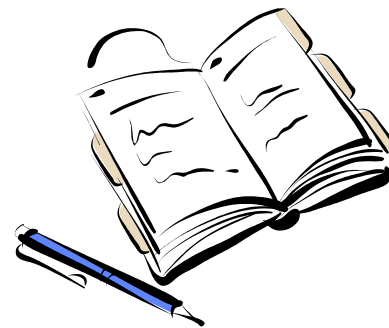
Reglerna upplevdes inte som effektiva och rättvisa av vare sig arbetsgivarna eller AV. Onödigt administrativt arbete för de företag som försökte göra rätt.

Förändringar – extra övertid/mertid

Möjlighet att ta ut maximalt 150 timmar extra övertid/mertid med stöd av 8 a § alt. 10 a § ATL

Övertid utöver allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid).

Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.



Vad är "särskilda skäl" för extra övertid?

Tidigare praxis från Arbetsmiljöverket innebär i huvudsak:

Bifall:

- tillfälliga arbetstoppar
- sjukdomsfall eller andra vakanser
- spetskompetens/nyckelperson saknas eller har försvunnit
- handlingsplan finns för att komma till rätta med behovet

Avslag:

- om sökt mer än två år i rad för samma arbetstagare
- för återkommande arbetstoppar flera år i rad
- för regelbunden del av arbetstiden under hela året
- om söker långt innan allmänna övertiden är förbrukad

Vad är "inte gått att lösa på annat rimligt sätt"?

- Kostnader
- Tid
- Går det att t.ex. rekrytera eller hyra in extra mer personal, genomföra andra organisatoriska åtgärder?

Bedömningen görs från fall till fall (inom ramen för tillsynen)

9 § NÖDFALLSÖVERTID

- Natur- eller olyckshändelse eller liknande som inte kunnat förutses
 - vållat avbrott i verksamheten
 - medfört överhängande fara för sådant avbrott eller
 - för skada på liv, hälsa eller egendom

Ta ut övertid för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver
Underrättelse till lokal arbetstagarorganisation om sådan finns.



19 a § SKYDDSSOMBUDS BEGÄRAN OM ÅTGÄRDER

Skyddsombuden ges motsvarande möjlighet att agera som enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. I arbetstidslagen avses *8 a, 9 och 10 a §§ (extra övertid, nödfallsövertid, extra mertid)*.

Till skillnad från arbetsmiljölagens 6 kap 6 a § så krävs i arbetstidslagen inte att det föreligger risk för ohälsa/olycksfall. Här räcker att skyddsombudet anser att arbetsgivaren bryter mot lagen.

13 § DYGN SVILA

Minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar.

NATTVILA KL. 00.00 – 05.00 = NATTARBETSFÖRBUD

EJ FÖRBUD FÖR:

Arbetets art

Allmänhetens behov

Andra särskilda omständigheter



14 § VECKOVILA

- Minst 36 timmar sammanhängande ledighet varje sjudagarsperiod
- Ej jour el. beredskap under veckovilan
- Veckovilan kan placeras omväxlande i början och slutet av sjudagarsperioderna
- Avvikelse möjlig tillfälligtvis. Dock krävs kompensationsledighet

15-17 §§ ARBETSTIDENS FÖRLÄGGNING RAST OCH PAUS

- RAST efter max 5 timmars arbete

eller

- MÅLTIDSUPPEHÅLL vid arbetsplatsen

om nödvändigt p.g.a. arbetsförhållandena. Räknas in i arbetstiden.

- De PAUSER som behövs

- Vid särskilt ansträngande arbete får istället särskilda arbetspauser läggas ut



13 a § ARBETSTID FÖR NATTARBETANDE

Inte överstiga 8 timmar i genomsnitt under varje 24-timmarsperiod.

Beräkningsperiod högst 4 månader.

Nattarbete med särskilda risker eller stor fysisk ansträngning eller stor mental ansträngning; högst 8 timmar under varje 24-timmarsperiod.



19 § AVVIKELSE FRÅN ARBETSTIDSLAGEN

Arbetsmiljöverket kan medge avvikelse från arbetstidslagen om det finns särskilda skäl.

Vanligast förekommande är ärenden om nattarbete och dygnsvila, cirka 50-60 ärenden per år.

22-27 §§ SANKTIONER



- Arbetsmiljöverket kan med stöd av 22 § meddela förelägganden och förbud vid vite
- Vissa bestämmelser i lagen är direkt straffsanktionerade (böter) – sammanlagd arbetstid, förande av anteckningar, föreskrifter meddelade med stöd av dessa, besked om arbetstidens förläggning, raster.
- Arbetsgivare som brutit mot reglerna om ordinarie arbetstid, jourtid, övertid, nödfallsövertid, mertid, dygnsvila, veckovila kan åläggas att betala sanktionsavgift enligt 26 §, oavsett uppsåt eller oaktsamhet.

SANKTIONER forts.

- Sanktionsavgiften utgör för varje timme otillåten arbetstid/jourtid och för varje arbetstagare en procent av prisbasbeloppet (2014 är prisbasbeloppet 44 400 kr)
- Om kollektivavtal har ersatt lagen medför överträdelser ersättningsskyldighet enligt medbestämmandelagens skadeståndsregler.
- Om bestämmelser i kollektivavtal strider mot 3 § fjärde stycket ska arbetsgivaren betala skadestånd för förlust och kränkning.

2 kap. 1 § 4 stycket arbetsmiljölagen

Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll skall utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Därvid skall även löneformer och förläggning av arbetstider beaktas.



EU-rättsliga frågor

- "Reflection paper" till medlemmarna i gruppen DGIR (Directors-General for Industrial Relations)
- Begäran om synpunkter sänts till arbetsmarknadens parter och Arbetsmiljöverket.
- Sveriges svar:
 - Praktiskt taget alla centrala kollektivavtal innehåller regler om arbetstidens längd och förläggning. Ibland ersatt helt, ibland delvis.
 - Frågor ofta delegerats i de centrala avtalen till lokala parter
 - Positiv till stort utrymme för arbetsmarknadens parter. Jfr dock Simap och Jaeger-domarna.
 - Överenskommelser ryms inom direktivets ram. Kan finnas skäl att lindra följderna av EU-domstolens domar angående jour och kompensationsledighet.

EU-rättsliga frågor forts.

- arbetstagarorganisationerna anser att direktivet fungerar väl. Ryms inom direktivet och parterna tar ansvar för att övervaka. Viktigt att även i fortsättningen kunna träffa kollektivavtal om branschspecifika anpassningar samt att det är ett minimidirektiv.
- arbetsgivarorganisationerna mer oroad av tolkning av jour och kompensationsledighet. Efterlevs dock idag. Viktigt att ha kvar möjlighet till kollektivavtal. Kostnadsökning inom sjukvården för tillfällig anställning genom bemanningsföretag (täcka för nödvändig kompensationsledighet vid bruten dygns- eller veckovila).
- nya överenskommelser med anledning av Simap och Jaeger - flexibilitet och styrka. Dock viktigt att titta närmare på kostnader.
- viktigt övervägande: hur kan reglerna bäst garanteras och följas upp.

Hur ser Norge på frågorna?