



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Charlotte Gustafsson

Övertidsinlösen/Löneväxling

Examensarbete
30 högskolepoäng

Handledare
Per Norberg

Ämnesområde
Arbetsrätt

Termin 9
Våren 2012

Innehåll

SUMMARY	5
SAMMANFATTNING	6
FÖRORD	7
FÖRKORTNINGAR	8
1 INLEDNING	10
1.1 Syfte	10
1.2 Metod och materialval	10
1.3 Disposition	11
2 HISTORIKEN RUNT ARBETSTIDEN	12
2.1 Den svenska arbetstidslagens historik.	12
2.2 Arbetstidshistoriken i EU-rätten	13
3 ARBETSTIDSLAGEN	15
3.1 Arbetstidslagen	15
3.2 Lagens omfattning	15
3.3 Den dispositiva möjligheten	17
3.4 Arbetstiden	17
3.4.1 Ordinarie arbetstid	17
3.4.2 Jourtid och beredskapstid	18
3.4.3 Övertid	18
3.4.4 Arbetstidens reduktioner	19
3.4.4.1 Dygnsvila	20
3.4.4.2 Veckovila	20
3.4.4.3 Raster och pauser	20
3.5 Dispenser och tillsyn	20
3.5.1 Dispens	20
3.5.2 Tillsyn	21
3.5.3 Påföljder	21
3.5.4 Överklagande	22
4 EU OCH ARBETSTIDSDIREKTIVET	23

4.1 Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

- 4.1.1 Ändamål och räckvidd artikel 1
- 4.1.2 Definitioner artikel 2

4.2 Minimiperioder för vila- andra bestämmelser om arbetstidens förläggning

- 4.2.1 Dyngsvila och rast artiklar 3 och 4
- 4.2.2 Veckovila artikel 5
- 4.2.3 Begränsning av veckoarbetstiden artikel 6
- 4.2.4 Semester artikel 7
- 4.2.5 Nattarbete, skiftarbete, arbetsrytm artiklar 8-13
- 4.2.6 Övriga bestämmelser artiklar 14-15
- 4.2.7 Avvikelser och undantag artiklar 16 och 17
- 4.2.8 Undantag genom kollektivavtal artikel 18
- 4.2.9 Begränsningar av undantag från beräkningsperioder artikel 19
- 4.2.10 Speciallagstiftning artiklarna 20 och 21
- 4.2.11 Artikel 22
- 4.2.12 Slutbestämmelser artiklarna 23-29

5 DEN SVENSKA MODELLEN, KOLLEKTIVAVTALET

5.1 LO facken

- 5.1.1 Teknikavtalet IF Metall
- 5.1.2 Kommunal

5.2 TCO förbunden

- 5.2.1 Unionen
- 5.2.2 Lärarförbundet

5.3 Saco förbunden

- 5.3.1 Försäkringsbranschen
- 5.3.2 ALFA-T

6 ARBETSMILJÖLAGEN OCH ARBETSMILJÖVERKETS FÖRFATTNINGSSAMLING

6.1 Arbetsmiljölagen

- 6.1.1 Organisation

6.2 Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS

7 REDOVISNING AV ÖVERTID I PRAKTIKEN

7.1 Enkät

- 7.1.1 Industrifacket Metall
- 7.1.2 Kommunal
- 7.1.3 Unionen
- 7.1.4 Lärarförbundet
- 7.1.5 JUSEK (Försäkringsbranschen och ALFA)

7.2 Intervju men Arbetsmiljöverket

7.3 Intervju men Svenskt Näringsliv

8 ANALYS

BILAGA 1

Industrifacket Metall
Kommunal
Unionen
Läraryrket
FAO
ALFA

KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING

RÄTTSFALLSFÖRTECKNING

Summary

The purpose of my study was to elucidate the relationship between EU and Swedish legislation on working time in relation to overtime redemption (i.e. when the employer and the employee agree to convert overtime into monetary payment). I have described the Swedish Working Hours Act and the Working Time Directive (2003/88/EC). The Working Hours Act is semi-compelling and there are great opportunities to make deviations by collective agreements. Therefore I have analyzed rules in six collective agreements.

Sometimes forced the employee personally to register his overtime and react if the time is exceeded. The Swedish legislation does not point out any responsible such as manager, Trade Unions or Swedish Work Environment Authority, not in the collective agreements either.

Another problem is that The Working Time Directive gives the right to compensation in the form of free time with pay if the overtime is too high (compensatory leave). Art. 17 says “*Derogations provided for in paragraphs 3, 4 and 5 may be adopted by means of laws, regulations or administrative provisions or by means of collective agreements or agreements between the two sides of industry provided that the workers concerned are afforded equivalent periods of compensatory rest or that, in exceptional cases in which it is not possible, for objective reasons, to grant such equivalent periods of compensatory rest, the workers concerned are afforded appropriate protection*”. This rule is absent in the Working Hours Act and also absent in some of the collective agreements I have analyzed. The ability to receive compensatory leave depends on if the employer believes it is possible otherwise be paid over time in cash or other benefits. The result is that The Working Time Directive is not fully implemented in our legislation unless the employee through the office or employment is exempt in The Working Time Directive or through Art 22. of The Working Time Directive. Through Art. 22 can a member state waive the limitation of the working time on the forty-eight hours in Art. 6 and ask that the Art. 6 shall not apply a so-called opt-out. Sweden has chosen not to use Art. 22. In order to use the Art. 22 requires that the government appoint an authority to control the overtime. This authority shall have the authority to restrict or prohibit further overtime. The control of the working hours and overtime in Sweden rests with the employee under several of the collective agreement, which I reported.

I believe there are simple solutions. One example is to introduce a maximum limit for over time and to register it. The easiest would be to employers registered the time even for those who have negotiated away overtime compensation and that someone, employers, Trade Union or authority responsible for registration of overtime. Then The Working Time Directive to be implemented in full.

Sammanfattning

Syftet med min uppsats var att belysa det förhållande som utgör arbetstiden med beaktande av övertidsinlösen eller med ett annat ord lönevaxling. Såsom många andra rättsområden spelar EU-rätten även här en avgörande roll. Jag har valt att redogöra för den svenska lagstiftningen genom att redovisa arbetstidslagen och hur den förhåller sig till arbetstidsdirektivet (2003/88/EG). Till följd av att arbetstidslagen är semidispositiv och att det finns stora möjligheter att träffa undantag och avvikelser från lagens regler genom kollektivavtal, har jag även valt att analysera sex kollektivavtal.

Ibland händer det att den anställde själv tvingas anteckna sin arbetstid och reagera om arbetsgivaren utnyttjar honom eller henne. Lagstiftningen utpekar ingen extern ansvarig så som arbetsgivare, fackliga organisationer eller AMV som den yttersta ansvarige. Det är inte alltid kollektivavtalen gör det heller.

Ett annat problem är också att direktivet ger rätt till kompensationsledighet om övertidsuttaget blir för stort. Art. 17 stadgar:

”Avvikelser som föreskrivs i punkterna 3, 4 och 5 får fastställas genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.”

Någon sådan regel finns inte i ATL och i en del av de kollektivavtal jag analyserat. Möjligheten att ta ut kompensationsledighet beror på om arbetsgivaren finner det möjligt, annars ersätts övertidsersättningen i form av pengar eller premiepension. Det resulterar i att arbetstidsdirektivet inte fullt ut är implementerat i vår lagstiftning, om inte arbetstagaren genom sin befattning eller anställning är undantagen i arbetstidsdirektivet eller att Sverige tillämpar Art. 22 i arbetstidsdirektivet. Arbetstidsdirektivet medger genom Art. 22 att en medlemsstat kan frångå begränsningen på fyrtioåtta timmar i Art. 6 genom att begära att Art. 6 inte ska gälla, en så kallad opt-out. Sverige har valt att inte nyttja Art. 22. För att använda sig av Art. 22 krävs att medlemsstaten reglerar att arbetsgivaren antecknar övertiden för arbetstagaren och sänder in till en av medlemsstatens vald myndighet. Denna myndighet ska ha befogenhet att kunna begränsa eller förbjuda ytterligare övertid. Kontrollen av arbetstid och övertid ligger i Sverige på arbetstagaren enligt flera av de kollektivavtal som jag redovisat.

Jag anser att det finns enkla lösningar. Ett exempel är att införa en maximigräns och registrera övertiden. Det enklaste vore att arbetsgivaren registrerade övertiden även för dem som inte har någon ersättning. Och att någon av AMV, arbetsgivarorganisationen eller arbetstagarorganisationerna ska vara ansvarig för registreringen. Då skulle arbetstidsdirektivet vara implementerat fullt ut.

Förord

Carpe Diem kan man nog kalla den känslan jag hade då jag söndagen den 29 augusti, tillika min 40 årsdag, körde mot Lund. En gästsäng i bagaget, en skällande hund, Zeb, i baksätet och ett gammalt nattduksbord bredvid mig samtidigt som den dalande solen bländade mig. Med fjärilar i magen och en termin som inneboende kände jag mig som en äkta student, när jag försökte samla mina tankar och fånga dagen.

Nu är studietiden slut samt examensarbetet klart, och det är slut med att vara student och få studentrabatter. Detta innebär också att jag ska lämna ifrån mig mitt examensarbete, vilket känns lite vemodigt men också en skön känsla att jag har nått mitt mål. För att genomföra detta arbete skulle jag vilja tacka alla som varit med och bistått mig under studietiden. Först vill jag tacka samtliga lärare och föreläsare som undervisat på ett mycket inspirerande och stimulerande sätt. Det största tacket vill jag dock rikta till min handledare Per Norberg för stöttning, inspiration och den goda kontakten, som vi haft via mail och telefon, då jag befunnit mig i Hultsfred under examensarbetet. Ett tack vill jag också rikta till makarna Säveta som granskat och läst mitt arbete och kommit med synpunkter på den språkliga delen samt min yngsta dotter Kaiza som hittat samtliga dubbla mellanslag. Kaiza ska också ha en eloge för att hon vågade bryta upp från Hultsfred och följa med till Lund och hålla mig sällskap, då hon gick gymnasiet. Jag vill även tacka Inga Fredrich som hjälpt mig med den engelska sammanfattningen. Ett tack vill jag även rikta till mina fackliga respondenter för deras snabba svar samt även svenskt näringsliv och Arbetsmiljöverket för att de tog sig tid att intervjuas.

Sist men inte minst vill jag tacka alla andra som gjorde min vistelse i Lund möjlig. Sven Nyberg för snöskottning och gräsklippning, Tommy Larson för posthämtning, tjejerna på jouren som tog mina jourveckor. Ett tack även till Juridicum's bibliotek som förnyade mina lån gång efter annan och Hultsfred kommuns bibliotek som försåg mig med litteratur. Ett stort tack vill jag också rikta till min mamma. Tyvärr avled pappa under min studietid, men jag vet att han var stolt över att jag läste juridik. Ett stort tack även till min äldsta dotter Liza, som alldeles efter pappas bortgång gav mig mitt första barnbarn, Lucas. Jag får heller inte glömma bort min lilla hund och tillika friskvårdare, Canine for use Anuschka som sett till att jag varje dag har fått motion och att jag kommit i säng om kvällarna.

Det är lite med vemod jag skriver dessa rader med förhoppningsvis börjar dulce vita.

Hösten 2012

Förkortningar

Förkortning	Förklaring
AB	Allmänna bestämmelser
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
ALFA	Allmänt löne- och förmånsavtal
AML	Arbetsmiljölagen
Arbetsstidsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden
ATL	Arbetsstidslagen (1982:673)
AMV	Arbetsmiljöverket
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska gemenskapens domstol
EG-fördraget	Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
FAO	Försäkringsbranschens Arbetsgivarorganisation
HÖK	Centrala huvudöverenskommelsen om lön och allmänna an
IF Metall	Industrifacket Metall
ILO	International Labour Organization
Kommissionen	Europeiska kommissionen
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Medbestämmandelagen
Prop.	Regeringens proposition
Rådet	Europeiska unionens råd

SACO	Sveriges akademikers centralorganisation
SACO-S	Sveriges akademikers centralorganisation statligt anställda
SCB	Statistiska Centralbyrån
SN	Svenskt Näringsliv
SOU	Statens offentliga utredningar
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

Inledning

Då jag började min juristutbildning på juridicum i Lund år 2004 anslöt jag mig till Jusek¹ för att få en inblick i hur det är att arbeta som jurist. En av de stora fackliga frågorna som debatterades i Jusektidningen var svårigheterna att kombinera arbete med familj. Skälet ansåg man vara den långa arbetstiden. Då jag själv har arbetat både som LO arbetstagare inom industri med kontinuerlig skiftgång, 36 timmars arbetsvecka, och som tjänsteman, SFI lärare, med 40 timmars arbetsvecka² funderade jag på hur arbetstiden kan skilja sig åt beroende på vilken organisation man tillhör. En av skillnaderna är så kallad övertidsinlösen. Detta begrepp innebär att den anställda har en fast lön för 40 timmar medan lön för eventuell arbetad övertid inte utgår. Lönen för arbetad övertid ligger i den lön som förhandlats fram och ligger vanligtvis högre än normallönen. Även en annan förmån som exempelvis extra semesterdagar kan ingå i övertidsinlösen.

Syfte

Syftet med mitt examensarbete är att se hur förhållandet mellan den svenska arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet harmoniserar med det som vi i dagligt tal benämner övertidsinlösen eller lönevaxling.

Min frågeställning är om implementeringen av arbetstidsdirektivet fyller EU-rättens krav i ATL och sex stycken kollektivavtal, som jag kommer att redovisa.

Då lagstiftningen på området är stort kommer jag att begränsa min uppgift till att enbart behandla 40 timmarsveckan via arbetstidslagen. Jag kommer således inte att gå in på den speciallagstiftning, som finns för vissa yrkeskategorier exempelvis sjömän och chaufförer. Jag kommer heller inte att gå in på Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete. Vidare begränsar jag min uppsats till att exkludera de skillnader i skattehänseende, som kan komma att uppstå och hänvisar istället läsaren till Skatteverket.³

Metod och materialval

Den metod jag har valt att utgå från är den klassiska traditionella juridiska metoden. Det innebär att jag har valt att utgå från svensk lagstiftning och kommer att använda mig av lagar, förarbeten, praxis samt doktrin. Inom detta område spelar kollektivavtalen en stor roll eftersom många utnyttjar möjligheten att ersätta ATL med något kollektivavtal. För att

¹ Akademikerförbundet för jurister, civilekonomer, systemvetare, personalvetare och samhällsvetare.

² Enligt gällande kollektivavtal men med kortare arbetstid än 40 timmar.

³<http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare/lonevaxling.4.3dfca4f410f4fc63c86800014710.html?posid=1&sv.search.query.allwords=lonevaxling>

kunna fastställa detta förhållande krävs det att jag klarlägger den svenska arbetstiden via lag men även via kollektivavtal. Därför har jag också valt att undersöka sex stycken kollektivavtal, som jag anser är representativa i sammanhanget.

Då arbetstidslagen är en speciallag av en betydelsefull arbetsmiljöfråga så kommer jag även att beröra arbetsmiljölagen gällande miljö och säkerhet. Även semesterlagen kommer att beröras, dock flyktigt. EU rätten, Arbetstidsdirektivet 2003/88/EG, kommer också att behandlas vilket innebär att lagtext, rättsfall från EU-domstolen och doktrin kommer att beaktas.

Jag har också valt att genomföra en enkät, där jag ställt frågor till arbetstagarorganisationerna hos de organisationer vars, kollektivavtal jag har analyserat. Dessutom genomförde jag en intervju med Johan Isaksson, jurist på AMV och Nickas Beckman jurist på SN för att analysera hur deras organisationer ser på implementeringen av arbetstidsdirektivet.

Det material jag använt mig av är litteratur i form av böcker som beskriver den svenska arbetsrätten och den EU-rättsliga arbetstiden. Trots ihärdigt letande har jag inte funnit några relevanta EU-rättsliga artiklar om mitt spörsmål utan det som jag funnit har endast berört jourtid.

Disposition

Dispositionen i denna uppsats kommer att vara följande:

I första kapitlet kommer jag att ge en kort introduktion till varför jag har valt arbetstiden med inriktning på övertidsinlösen som ämne, vilket mitt syfte är samt vad jag kommer att undersöka. Därefter följer mitt val av metod och mina begränsningar. Jag går även igenom hur jag kommer att disponera uppsatsen. Det andra kapitlet kommer att behandla det historiska perspektivet på arbetstiden. Det historiska perspektivet kommer att behandla den svenska och europeiska historien om arbetstiden. I det tredje kapitlet kommer jag att behandla den svenska arbetstidslagstiftningen i Arbetstidslagen. I efterkommande kapitel, fyra ges ett EU rättsligt perspektiv på arbetstiden, som den ser ut idag. I kapitel fem kommer jag att belysa några kollektivavtal. Sedan följer arbetsmiljölagen och förordningar som reglerar arbetsmiljö och arbetstid i kapitel sex. Min enkät och intervjuerna redovisas i sjunde kapitlet, redovisning av övertid i praktiken. Det sista kapitlet, åtta, kommer att sammanfatta det jag kommit fram till i en analys.

Historiken runt arbetstiden

Jag kommer först att redovisa hur den svenska utvecklingen av arbetstiden har satt sin prägel på arbetstiden och den arbetstidslag vi har idag. Därefter följer EU rätten.

Den svenska arbetstidslagens historik.

Redan så tidigt som år 1856 lades en motion fram i riksdagen, som syftade till att arbetstiden skulle regleras. Motionen krävde att arbetstiden för en vuxen skulle begränsas till 12 timmar per dag för vuxna samt att barn under 16 år skulle ha en begränsad arbetstid på högst 8 timmar per dag. Motionen avslogs dock. Det skulle dröja över 60 år tills lagstiftning på området blev verklighet.⁴

Den första lagstiftningen om arbetstidens begränsning kom till 1919 och trädde ikraft 1920. Den begränsade arbetstiden till åtta timmars arbetsdag i sex dagar d.v.s. 48 timmars arbetsvecka. Syftet med att lagstifta och begränsa arbetstiden var för att skydda arbetstagaren från överansträngning, sjukdomar och olycksfall.⁵ Även arbetstagarens fritid och familjeliv skulle beaktas.

Från början var lagen tänkt att vara tillfällig och blev först år 1930 en varaktig del i arbetslagstiftningen. Denna arbetstidsreglering omfattade dock inte alla arbetstagare. Den gällde inte på arbetsplatser med färre än fem arbetstagare. Inte heller gällde den kontors- och förvaltningspersonal samt statligt anställda. Andra yrkesgrupper såsom lantarbetare, hotellanställda, detaljhandelsanställda, sjömän och hembiträden var också undantagna från lagen.⁶ Men arbetstiden minskade även för dessa yrkeskategorier till 48 timmars arbetsvecka via kollektivavtal och lag. De två senare yrkesgrupperna regleras även idag i särskild lag, lag om arbetstid m.m. i husligt arbete och i sjömanslagen.

En arbetstidsutredning tillsattes 1947 för att undersöka om arbetstiden skulle ytterligare minska för vissa yrkeskategorier. Utredningen färdigställdes år 1954 men dessförinnan hade ytterligare en utredning påbörjat ett arbete om kortare arbetstid. Den sistnämnda utredningen föreslog att arbetstiden skulle minskas ytterligare från dåvarande 48 timmars arbetsvecka till 45 timmars arbetsvecka och 1957 togs beslutet att fram till 1960 skulle arbetstiden minskas med en timma per år till 45 timmar per vecka. År 1960 infördes även rätten att teckna kollektivavtal, som innebar att avsteg från lagen

⁴ Bylund, Bo. Viklund, Lars. (1995) *Arbetstidslagen*. Falun: ScandBook AB. s. 8

⁵ Schmidt, Folke m.fl. (Ronnie Eklund). (1994) upplaga 3:6. *Löntagar rätt*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB. s. 239

⁶ Bylund, Bo. Viklund, Lars. (1995) *Arbetstidslagen*. Falun: ScandBook AB. s. 8 ff.

kunde göras.⁷ Verkningarna av arbetstidsförkortningen utföll så att 50 % av arbetarna och 70 % av tjänstemännen år 1960 hade lediga lördagar under sommaren.

1963 tillsattes återigen en kommitté som skulle utreda spörsmålet om ännu en arbetstidsförkortning och 1966 års uppgörelse mellan SAF och LO blev vägledande för lagstiftandet. Uppgörelsen mellan LO och SAF innebar att arbetstiden sänktes successivt med 50 min i veckoarbetstid per år mellan åren 1967-1969. År 1969 var arbetstiden nere på 42,5 timmar. Riksdagen beslutade 1966 att följa uppgörelsen så 1969 var arbetstiden nere på 42,5 timmar i veckan. Arbetstidskommittén fortsatte sitt arbete med att undersöka om en generell arbetstidsförkortning till 40 timmars arbetsvecka och 1970 kom Allmänna arbetstidslagen och i två etapper sänktes arbetstiden till 40 timmar per vecka. Vid denna tidpunkt berördes cirka hälften av Sveriges arbetstagare av 40 timmars vecka.

Vår nuvarande arbetstidslag kom efter en utredning som lades fram 1981.⁸ Den innebar inga ändringar av veckoarbetstiden. Därefter har det skett förändringar i ATL vid ett flertal tillfällen bl.a. vid införandet av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.⁹ Vid införandet av direktivet ansåg regeringen att möjligheterna att avvika från lagens regler genom kollektivavtal respektive dispens skulle begränsas med en så kallad EU-spärr. Om kollektivavtalet består av ogynnsammare regler än arbetstidsdirektivet ska avtalet vara ogiltigt och skadestånd ska kunna utdömas.¹⁰ Vidare så infördes en ny regel om att begränsa arbetstiden till 48 timmar per vecka.

Arbetstidshistoriken i EU-rätten

De första regleringarna angående arbetstid i EU reglerade vägtransporter. År 1975 tillkom en rekommendation om 40 timmars arbetsvecka och fyra veckors semester¹¹ och senare år 1979 en resolution om anpassning av arbetstiden¹².¹³ Det första direktivet angående arbetstid kom först år 1993, Arbetstidsdirektivet 93/104/EEG¹⁴ efter ett förslag som lagts fram år 1990. Direktivet utfärdades med stöd av artikel 118 och innehöll minimiregler för arbetstagarna angående förläggningen av arbetstiden, dag-, vecko- och års- viloperioder, raster och maximal veckoarbetstid, nattarbete och skiftarbete.

⁷ Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB. s. 13

⁸ Utredningen av vissa arbetstidsfrågor (SOU 1981:5)

⁹ SFS (2005:165) Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

¹⁰ Prop. 1995/96:162

¹¹ Rekommendation från rådet av den 22 juli 1975 om principen om 40 timmar och om fyra veckors betald semester. 75/457/EEC

¹² Rådets resolution från den 18 dec 1979 om anpassning av arbetstiden

¹³ Barnard, Catherine. (2006) *EC Employment Law*. Oxford: University Press Inc., New York. s. 573 ff.

¹⁴ Direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Det skydd som direktivet skulle säkerställa var att arbetstagarens säkerhet, hygien och hälsa inte kom i konflikt med ekonomiska aspekter. Därefter följde direktiv 94/33/EG för unga arbetstagare¹⁵, direktiv 1999/63/EG¹⁶ angående sjömän och 2000/70/EG¹⁷ angående civil luftfart. År 2000 antogs rådets direktiv 2000/34/EG¹⁸. Syftet med ändringsdirektivet var att få med ytterligare sektorer och verksamheter, som var undantagna från det tidigare arbetstidsdirektivet.¹⁹ Det direktiv vi har idag, Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG, är en sammanslagning av Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG och det första direktivet 93/104/EG. Sammanslagningen orsakade ingen förändring i innehållet utan gjordes för att åskådliggöra det bättre.²⁰

¹⁵ Direktiv 94/33/EG om skydd av ungdomar i arbetslivet.

¹⁶ Rådets direktiv 1999/63/EG om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ECSA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST), EGT L 167, 2.7.1999 s. 33.

¹⁷ Rådets direktiv 2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförandet av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som ingåtts mellan Association of European Airlines (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (EFT), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA), FGT L 302, 1.12.2000 s. 57.

¹⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet

¹⁹ Nyström, Birgitta. (2011 Upplaga 4:1) *EU och arbetsrätten*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB, Elanders Sverige AB. s. 337, 338

²⁰ Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB. s. 25

Arbetstidslagen

I det här kapitlet har jag en allmän redogörelse om arbetstidslagen och vilka som omfattas av den. Därefter följer vad som är arbetstid och en redogörelse för vad som menas med övertid. Sist följer kontrollansvar med straffbestämmelser.

Arbetstidslagen

Inom arbetstidsområdet måste man skilja på den offentlighetsrättsliga och den privaträttsliga regleringen.²¹ Med detta menas att den offentlighetsrättsliga lagen ligger under tillsyn av Arbetsmiljöverket²² genom intervenerande regler²³ medan den privaträttsliga ligger under kollektivavtalet. Arbetstidslagen är semidispositiv vilket innebär att det finns vidsträckta möjligheter att genom kollektivavtal avtala om undantag och avvikelser från lagens regler.²⁴ Dock får inte kollektivavtalet innehålla sämre arbetsvillkor än Arbetstidslagen. (Mer om kollektivavtalet under kapitel fem.)

Lagens omfattning

Arbetstidslagen gäller för alla arbetstagare som utför arbete åt en arbetsgivare. De undantag som finns regleras i 2 §. Undantagen gäller för arbete som utträtas under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, så kallat okontrollerbart arbete. Hemarbetande och handelsresande är exempel på två grupper vilkas arbete anses vara okontrollerbart. Även reseombud i religiösa sällskap har ansetts vara okontrollerbart.²⁵ Andra grupper som Arbetarskyddsstyrelsen/Arbetsmiljöverket har prövat och kommit fram till att arbetet anses som kontrollerbart är mättningsinspektörer²⁶, kraftstationsmaskinister²⁷ och distriktsveterinärer²⁸.²⁹ Personer i företagsledande ställning och arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid är också undantagna från Arbetstidslagen.

²¹ Schmidt, Folke m.fl. (2003 Upplaga 3:6) *Löntagar rätt*. Stockholm: Folke Schmidts dödsbo, författarna och Norstedts Juridik AB. s. 240

²² Tidigare Arbetskyddsstyrelsen

²³ Hydén, Håkan. (2002) *Rättssociologi*. Lund: Håkan Hydén och Studentlitteratur. s. 28

²⁴http://juridik.thomsonreuters.se.ludwig.lub.lu.se/app/document?docguid=i7E62EB96F52C2857E040DF0A17655DDD&startChunk=1&endChunk=1&et=3%C2%A0%C2%A7&element=SFS1982-0673_K0_P3&sumtid=std-se-summarization-elementrel&productkey=KPGFORFONL&family-guid=i7EB3941F57F840F0E040DF0A17655981&src=doc&formatCode=sct&

²⁵ Aal 150/71

²⁶ Aal 153/75

²⁷ Aal 332/76

²⁸ Aam 1811/81

²⁹ Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB. s. 44 ff.

För personer i företagsledande ställning är det arbetsvillkoren eller anställningsavtalet som avgör om undantag kan komma ifråga. I små företag är det endast VD:n som kan undantas medan det i medelstora företag även kan beröra vice VD och möjligen ytterligare någon tjänsteman som har ett självständigt verksamhetsansvar i företaget.³⁰ Undantagen ska användas restriktivt och det är i första hand arbetsmarknadsparternas sak att avgöra detta då dessa har de bästa förutsättningarna att kartlägga vilka tjänstemän som på grund av arbetsuppgifternas särskilda natur måste ställas utanför arbetstidslagen. Detta medför dock inte full frihet för arbetsmarknadens parter. Det åligger Arbetsmiljöverket att meddela anvisningar till ledning för lagens tillämpning.³¹ För arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid är undantaget från Arbetstidslagen mer oklart. Enligt förarbetena anser man att det ska vara frågan om krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller därmed jämförliga arbeten. Här hävdas det också att det för dessa tjänstemän, av erfarenhet, vad det gäller deras arbetstider, om än formellt bestämda i avtal och reglementen, i praktiken i stor utsträckning är oreglerade. Det innebär att tjänstemännen har en stor frihet i fråga om förläggningen av sin egen arbetstid men att deras i avtal och i reglementen föreskrivna arbetstider ofta måste överskridas för att arbetsuppgiften skall kunna utföras.³² Även arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll är undantagen från ATL. Istället regleras detta i Lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete.³³ Fartygsarbete regleras också i en särskild lag, Lagen om vilotid för sjömän.³⁴ Det gör även arbeten vid vägtransportarbeten i Lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete.³⁵ Det finns ytterligare ett antal undantag från lagen. De bestämmelser som återfinns i 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller dock inte när Lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget³⁶ är tillämplig. Lagen är också undantagen i offentlig verksamhet som försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten samt övriga arbetstagare inom offentlig verksamhet så att lagen harmoniserar med arbetstidsdirektivet.³⁷ I Lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget finns bestämmelser om årsarbetstid och om ledighet på stationeringsorten för sådan flygpersonal. Bestämmelserna i 13 § första stycket, 14 § och 15 § tredje stycket gäller inte när Lagen om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik³⁸ är tillämplig.

Minderåriga, d.v.s. personer under 18 år, är undantagna från Arbetstidslagen. För dem gäller istället kap. 5 i Arbetsmiljölagen med

³⁰ Schönfelder, Anna. (2007) *Arbetstid (Arbetstidslagen, EG anpassade regler råd och tips, praktiska blanketter)*. Bohus: Tholin & Larssons förlag. s. 11

³¹ Prop. 1970:5 s 119

³² Prop. 1970:5 s 117

³³ Lagen (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

³⁴ Lagen (1998:958) om vilotid för sjömän

³⁵ Lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

³⁶ Lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget

³⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

³⁸ Lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik

särskild reglering för minderåriga. Dock gäller regleringen angående pauser för minderåriga.

Den dispositiva möjligheten

Som jag nämnde inledningsvis i detta kapitel så är ATL semidispositiv vilket innebär att det är tillåtet för arbetsmarknadens parter att avvika från lagen. I ATL finns det stora möjligheter att träffa undantag och avvikelser från lagens regler genom centrala kollektivavtal angående arbetstiden. Det innebär att det är kollektivavtalet, och inte ATL, som ska tolkas vid en eventuell tvist.³⁹ Dessutom kan den centrala arbetstagarorganisationen ge de lokala organisationerna möjlighet att teckna lokala avtal.

Om ett kollektivavtal har slutits eller godkänts av central arbetstagarorganisation får undantag göras helt eller avvika från 5 och 6 §§, 7 § andra st., 8-10b §§ men 10b § har en ramtid på tolv månader, 12-14 §§ och 15 § andra och tredje st. Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll. Med stöd av kollektivavtal får en lokal arbetstagarorganisation göra avvikelser under en månad från 8 § och 8b §, 9 § andra st., 10 § och 10a § samt 13 § andra stycket. Undantagen gäller även för oorganiserade arbetstagarare om arbetsgivaren är bunden av ett kollektivavtal.

De kollektiva avtalen ska ha en EU-spärr vilket innebär att kollektivavtalen inte får vara mindre förmånliga än arbetstidsdirektivet då arbetstidsdirektivet anger de minimiregler som är tvingande.

Då möjligheten att avtala bort arbetstidsfrågan genom kollektivavtal är så pass vidsträckt så redovisas ett urval av gällande kollektivavtal i kapitel 5.

Arbetstiden

Då ett avtal sluts om en anställning ska även arbetstiden framgå. Finns kollektivavtal gäller det, i annat fall är det ATL som reglerar arbetstiden. Då det finns olika tjänstgöringsgrader, heltid eller deltid, kommer jag att utgå från en heltidsanställning d.v.s. 40 timmars arbetsvecka.

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får vara högst 40 timmar i veckan men om det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt får det beräknas på ett genomsnitt att under 4 veckor högst uppgå till 40 timmar i veckan. Det kan beröra vissa yrkesgrupper exempelvis inom sjukvården, brandförsvaret samt inom hotell- restaurangbranschen.⁴⁰

³⁹ AD 2012 nr. 4

⁴⁰ Schönfelder, Anna. (2007) *Arbetstid (Arbetstidslagen, EG anpassade regler råd och tips, praktiska blanketter)*. Bohus: Tholin & Larssons förlag. s. 16 ff.

Raster exkluderas från arbetstiden men däremot inte måltidsuppehåll och arbetspauser. Beräkningen för en arbetstidsvecka benämns som nettoarbetstid. Veckoberäkningen börjar på måndag om det inte tillämpas någon annan beräkning på arbetsstället.⁴¹

ATL innehåller inte någon reglering om hur lång arbetstiden får vara per dygn. Det står alltså parterna fritt att avgöra hur lång arbetstiden ska vara per dag och vid vilken tid arbetet ska utföras. Det vanligaste är att man tillämpar åtta timmars arbetsdag under en femdagarsperiod men man kan, med andra ord, avtala att arbetet ska utföras tio timmar per dag under fyra dagar. Det diskuterades, om det fanns möjligheter, att införa generella regler om maximering av dygnsarbetstiden i förarbetena⁴² till ATL⁴³ angående hälsoaspekter på skift- och turlistearbete. Detta ledde dock inte fram till någon bestämmelse om längsta tillåtna arbetstid per dygn då resultatet kunde bli ett komplicerat och stelbent regelsystem.⁴⁴ Arbetstiden kan också fördelas på flera dagar men hänsyn måste tas till den så kallade EU-spärren.⁴⁵

Jourtid och beredskapstid

Jourtid, tid då arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen för att eventuellt rycka in och arbeta, kan tas ut med 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad utöver den ordinarie arbetstiden.

Beredskapstid finns inte reglerad i ATL utan enbart i kollektivavtal. Med beredskapstid menas att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande men inte behöver vistas på arbetsplatsen utan nås exempelvis på telefon eller personsökare.

Övertid

Med övertid räknas den tid som överstiger ordinarie arbetstid eller jourtid enligt ATL eller kollektivavtal. Även om man har varit ledig för exempelvis för semester, föräldraledighet, studieledighet samt annan ledighet som grundas på en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren ska det räknas in som arbetad tid.⁴⁶

En arbetsgivare kan inte enligt allmänna avtalsrättsliga grunder beordra övertid utan att en uttrycklig överenskommelse har träffats eller är underförstådd. Uppkommer tvist om övertid så har den

⁴¹ Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB. s. 62

⁴² Prop. 1981/82:154 s. 15.

⁴³ Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Norstedts Juridik AB. s. 65

⁴⁴ Prop. 1981/82:154 s. 85

⁴⁵ Bylund, Bo och Viklund, Lars. (1995) *Arbetstidslagen med kommentar*. Falun: Tidens förlag. s. 32

⁴⁶ Bylund, Bo och Viklund, Lars. (1995) *Arbetstidslagen med kommentar*. Falun: Tidens förlag. s. 45

kollektivavtalslutande fackliga organisationen tolkningsföreträde via 34 § MBL.⁴⁷ Inte heller inverkar rubricering som övertid enligt lag på möjligheten till övertidsersättning. Detta är en avtalsfråga vilket avtalsparterna får avtala om kompensationen ska utges i form av ledighet eller övertidsersättning.⁴⁸ AD har konstaterat att båda parterna kan framtvunga kompensation i form av kontantersättning genom att endera parten motsätter sig att ledighet läggs ut. Varken arbetsgivare eller arbetstagare har någon rätt att ensam avgöra kompensationsform vid övertidsarbete.⁴⁹

Övertid får endast tas ut då det finns särskilda behov. Övertid får tas ut med högst 48 timmar under en fyra veckors period eller under en kalendermånad högst 50 timmar. En arbetsgivare får inte lägga ut övertid som en generell återkommande arbetstid under en längre period.⁵⁰ Det finns en maximigräns på 200 timmar per år per arbetstagare i så kallad allmän övertid. Arbetsgivaren får även ta ut extra arbetstid utöver allmän övertid. Det extra övertidsuttaget får uppgå till 150 timmar samt ovan uppräknade bestämmelser per kalendermånad under förutsättning att det finns särskilda skäl och den uppkomna situationen inte går att lösa på annat sätt. Som särskilda skäl för att få använda sig av extra övertidsuttag anges oförutsedda sjukdomsfall och förlust av spetskompetens, som inte går att ersätta omedelbart.⁵¹ Utöver detta får arbetsgivaren ta ut övertid för nödfallsarbete. Nödfallsarbete ska vara en omständighet, som arbetsgivaren inte har kunnat förutsäga som exempelvis storm, översvämning, eldsvåda, ras och epidemier. Även reparationer vid ett maskinhaveri räknas som nödfallsarbete då det är fråga om ett oförutsett haveri.⁵²

Övertidsuttaget begränsas även av att den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar i veckan under en 4 månadersperiod. Övertidsreglerna gäller även för dem som arbetar deltid med samma antal övertidstimmar.

All övertid, mertid och jourtid ska antecknas.⁵³ De fackliga organisationerna samt arbetstagarna har rätt att ta del av anteckningarna.⁵⁴

Arbetstidens reduktioner

⁴⁷ Schönfelder, Anna. (2007) *Arbetstid (Arbetstidslagen, EG anpassade regler råd och tips, praktiska blanketter)*. Bohus: Tholin & Larssons förlag. s. 24

⁴⁸ Prop. 1981/82:154 s. 66

⁴⁹ AD 1995 nr. 112

⁵⁰ AD 2010 nr. 96

⁵¹ Prop. 2010/11:89 s. 50

⁵² Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB. s. 77

⁵³ AFS 1982: 17

⁵⁴ Westergren, Annika och Englund, Thomas. (2006) *God arbetsmiljö, (Personalpolitik, Systematiskt arbetsmiljöarbete, Ledarskap, Arbetstid, Jämställdhet, Diskriminering, Företagshälsovård, Arbetsskador, Rehabilitering, Skatteregler)*. Bohus: Tholin & Larssons förlag. s. 122

För att arbetstagarna ska kunna planera sin tillvaro är det viktigt att arbetsgivaren lämnar besked om ordinarie arbetstid och jourtid. Det innebär att arbetsgivaren ska meddela angående arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg.

Dygnsvila

Alla arbetstagare har rätt till dygnsvila under en sammanhängande tid på 11 timmar på ett dygn. Då nattarbete är principiellt förbjudet omfattar ATL tiden mellan midnatt och fram till klockan fem på morgonen. Regeln har ett flertal undantag, exempelvis processindustrier, viss service till allmänhetens behov samt djurskötsel.⁵⁵

Veckovila

Under en period av sju dagar har samtliga arbetstagare rätt till en ledighet på trettiosex timmar även de som har jour. I första hand ska veckovilan planeras till veckoslutet, lördag till söndag. Beredskapstid räknas in i veckovilan men bryts om arbetstagare utför arbete åt arbetsgivaren oavsett hur lång tid det går åt att utföra arbetet.⁵⁶

Raster och pauser

En rast innebär att en arbetstagare efter fem timmars arbete ska ha ett längre uppehåll från arbetet. Arbetstagaren ska också ha möjlighet att under rasten kunna lämna sin arbetsplats. Rasterna räknas inte in i arbetstiden och arbetsgivaren ska ange rasternas längd och förläggning. Med paus menas ett kortare uppehåll då arbetstagaren kan ta ett kortare uppehåll från sina arbetsuppgifter. Under en paus är arbetstagaren skyldig att stanna på arbetsplatsen. En paus räknas in i arbetstiden. Finns inte möjligheten att kunna ta paus från arbetet ska arbetsgivaren lägga ut särskilda arbetspauser.

Dispenser och tillsyn

Det är Arbetsmiljöverket, AMV, som har regeringens och riksdagens uppdrag att se till att bl.a. arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningar följs. Myndigheten bildades 2001 genom en sammanslagning av Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen.⁵⁷

Dispens

⁵⁵ Bylund, Bo. Viklund, Lars (1995) *Arbetstidslagen*. Falun: ScandBook AB. s. 66

⁵⁶ Prop. 1981/82:154 s. 35

⁵⁷ Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Norstedts Juridik AB. s. 29

Arbetsmiljöverket är den myndighet som får utfärda dispenser om det inte finns kollektivavtal på arbetsplatsen eller om de kollektivavtals bärande parterna inte kommer överens enligt 3 § ATL. Finns det kollektivavtal på arbetsplatsen måste arbetsgivaren bifoga ett förhandlingsprotokoll eller någon annan handling för att styrka att någon överenskommelse inte har kunnat uppnås. Dispenserna gäller 5,6 §§ och 10 b §, 12-14 §§ samt 15 § andra och tredje stycket.

Tillsyn

Tillsynen över ATL utövas av Arbetsmiljöverket och de fackliga organisationerna. Då de flesta av Sveriges arbetstagare är medlemmar i en facklig organisation vilar därför ansvaret till största delen på de kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationerna. Även oorganiserade arbetstagare lyder under kollektivavtal som finns på arbetsplatsen. År 2009 var ca: 90 % löntagare berörda av ett kollektivavtal antingen genom att vara kollektivavtalsanslutna eller via hängavtal.⁵⁸

På arbetsplatserna är det skyddsombuden som har möjlighet att framställa, till arbetsgivaren, att lagen följs angående extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid. På en framställan av skyddsombudet ska arbetsgivaren skriftligt intyga att en framställan gjorts.

Enligt arbetstidsförordningens 1 § får Arbetsmiljöverket meddela föreskrifter om anteckningar om jourtid, övertid och mertid enligt 11 § andra stycket ATL samt de ytterligare föreskrifter som behövs om verkställighet av arbetstidslagen.⁵⁹ Då ATL ger stöd för att avtala bort delar av lagen och ersätta stora delar med kollektivavtal samt även ersätta dessa med lokalavtal överläts tillsynen på de fackliga organisationerna där det finns kollektivavtal. Arbetsmiljöverket går således inte in och kontrollerar anteckningar om jourtid, övertid och mertid enligt ATL. De kontrollerar heller inte att kollektivavtalet eller lokalavtalet följs. Uppkommer tvist, som berör arbetstiden i ett kollektivavtal eller lokalavtal prövas tvisten, efter förhandling av Arbetsdomstolen.⁶⁰ Arbetsmiljöverket har rätt att begära ut upplysningar och handlingar av företaget och kan även få, om det skulle behövas, handräckning av polis.

Påföljder

De medel som Arbetsmiljöverket har till sitt förfogande är föreläggande och förbud, som kan vara förenade med vite. En arbetsgivare, som bryter mot ett föreläggande eller ett förbud, kan dömas till böter eller fängelse i ett år om inte föreläggandet eller förbudet är förenat med ett vite. För brott mot kollektivavtal enligt 3 § fjärde stycket (EU-spärren) ska arbetsgivaren betala skadestånd för kränkning till arbetstagarorganisationen. I övriga fall då

⁵⁸ Kjellberg, Anders. (2010). *Avtalsrörelsen och lönebildningen Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet 2011. s. 31

⁵⁹ Arbetstidsförordningen. SFS (1982:901)

⁶⁰ Bylund, Bo. Viklund, Lars. (1995) *Arbetstidslagen*. Falun: ScandBook AB. s. 77

arbetsgivaren inte fullgör sina förpliktelser enligt 3 § ATL blir påföljderna enligt avtal eller enligt bestämmelserna i MBL 54-62 §§.⁶¹ Vid sidan av dessa straffbestämmelser kan även övertidsavgifter påföras då det gäller bestämmelserna i 8, 8 a , 9 §§ enligt 3 § ATL. Detta gäller också om arbetsgivaren inte har fått dispens enligt 19 §. Övertidsavgiften är 1 % av det gällande basbeloppet enligt Socialförsäkringsbalken 2 kap. 6,7 §§. Övertidsavgiften utgår endast vid för högt övertidsuttag och betalas in till länsstyrelsen och prövas i allmän domstol men prövas också av Arbetsdomstolen när det gäller kollektivavtal.⁶² Arbetsdomstolen utdömer skadeståndet beräknat på samma principer som om det hade varit övertidsavgift.

Överklagande

Överklagande ska ske till Förvaltningsdomstolen och det är i första hand huvudskyddsombudet respektive skyddsombudet som kan överklaga. I de fall det inte finns skyddsombud kan arbetstagarorganisationen driva ärendet. Om det finns risk för skada kan Arbetsmiljöverket förordna att ett beslut ska gälla omgående.

⁶¹ Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Norstedts Juridik AB. s. 136 ff.

⁶² AD 2003 nr. 17

EU och Arbetstidsdirektivet

Ur arbetsmiljösynpunkt är det två grupper av direktiv som reglerar arbetsmiljön. Dels produktdirektiven beträffande den fria rörligheten för varor angående produkters egenskaper, säkerhet och kontroll och dels arbetsplatsdirektiven, som jag valt att gå in på, och som berör arbetsmiljöförhållanden och arbetsmiljöverksamheter på arbetsplatserna. Det finns över tjugo arbetsplatsdirektiv vars syfte är att utgöra ett socialt komplement till produktdirektiven och fastställa den minsta gemensamma skyddsnivån och skapa likvärdiga konkurrensvillkor inom EU.

Det finns en inbyggd konflikt ur ett EU- perspektiv med regleringen av arbetsmiljöfrågor kontra främjandet av den fria varumarknaden.⁶³ I EU-direktiven används sällan ordet arbetsmiljö utan man använder sig av uttrycket hälsa och säkerhet då de antagna direktiven angående arbetsmiljö mestadels avser fysiska aspekter och säkerhetsaspekter. Dock har ordet arbetsmiljö blivit vanligare efter undertecknandet av Enhetsakten⁶⁴. Det första arbetstidsdirektivet⁶⁵ antogs år 1993 med stöd av artikel 118a.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

I Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden framkommer att det tidigare direktivet 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden har ändrats på betydande punkter och behövde kodifieras. Tidigare hade ändringar gjorts då vissa sektorer och verksamheter inte omfattades i Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG. Ändringsdirektivet var dock inte tillräckligt utan kodifiering.⁶⁶

I fortsättningen kommer ovanstående direktiv kort och gott att benämnas för arbetstidsdirektivet. Skälen för arbetstidsdirektivet är att arbetstagarens säkerhet, hygien och hälsa inte bör vara underkastade ekonomiska aspekter samt att alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Med benämningen viloperioder avser man att det ska vara formulerat i tidsenheter som timmar och dagar men även dygnsvila, veckovila samt semester. Då är det även nödvändigt att sätta en övre veckoarbetstid. Av samma skäl finns det

⁶³ Nyström, Birgitta. (2011 Upplaga 4:1) *EU och arbetsrätten*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB, Elanders Sverige AB. s. 322

⁶⁴ Single European Act (SEA). I kraft 1 juli, 1987 som fastställde att EG:s inre marknad skulle vara ett område utan inre gränser. Detta skulle vara genomfört senast vid slutet av 1992.

⁶⁵ Direktiv 93/104/EEG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

⁶⁶ Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Norstedts Juridik AB. s. 24

ett behov av att begränsa övertid samt arbetstidens längd vid nattarbete. Vid nattarbete har forskning visat att människokroppen är känsligare för störningar och att långa perioder med nattarbete kan vara skadliga för arbetstagare och även medföra säkerhetsrisker på arbetsplatsen.

Då arbetstidsdirektivet kan ge vissa problem vid företagen anses det nödvändigt med en viss flexibilitet i vissa bestämmelser och avvikelser kan genomföras av medlemsstaterna eller av arbetsmarknadens parter under förutsättning att arbetstagarna får kompensationsledigt. Vissa yrkesgrupper exempelvis sjömän, är undantagen från direktivet då de har egna direktiv. Även ILO:s konventioner ska tas i beaktande både då det gäller arbetstidens förläggande och nattarbete.

Ändamål och räckvidd artikel 1

Direktivet gäller all verksamhet i den offentliga och den privata verksamheten. Av artikel 2 i direktivet 89/391/EEG framkommer att räckvidden gäller industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet m.fl. men viss offentlig verksamhet exempelvis försvar eller polis eller annan särskild verksamhet kan undantas, då det inte går att kombinera verksamheten med direktivet. I de sistnämnda fallen ska arbetstagarnas säkerhet och hälsa tryggas så långt möjligt.⁶⁷ Finns det ytterligare direktiv beträffande särskilda och mer detaljerade föreskrifter om arbetstidens förläggning för vissa yrken eller arbeten gäller dessa före detta direktiv.⁶⁸ Ett exempel på detta är sjömän som regleras i direktiv 1999/63/EG. Direktivet tillåter även avvikelser från artiklarna 3-6, 8 och 16. Särskilt gäller detta företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter, anställda i familjeföretag samt arbetstagare, som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.⁶⁹ Sist men inte minst finns det undantag från artiklarna 3-5, 8 och 16 för de medlemsstater där arbetsmarknadens parter tecknat kollektivavtal.

I direktivet finns också de minimikrav för det som anses vara de minimitider vad det gäller dygnsvila, veckovila och årlig semester samt för raster och begränsning av veckoarbetstiden. Vidare innehåller direktivet vissa strukturer för nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

Definitioner artikel 2

Här följer ett klagörande av vad de olika benämningarna i direktivet avser. Med arbetstid avses den tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande och utför aktiviteter eller uppgifter enligt nationell lagstiftning eller praxis. Motsatsen är viloperiod det vill säga varje period som inte är arbetstid.

⁶⁷ 89/391/EEG Art 2

⁶⁸ 2003/88/EG Art 14

⁶⁹ 2003/88/EG Art 17

Tiden mellan midnatt och klockan 05.00 betecknas natt. Perioden ska omfatta minst sju timmar. Nattarbetande är samtliga arbetstagare som arbetar minst tre timmar natt eller fullgör en del av sin årsarbetstid på natten. Med tillräcklig vila avser direktivet att arbetstagarna ska ha tillräckliga och regelbundna viloperioder. Detta för att undvika att de inte skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm och att arbetstagarnas hälsa inte tar skada på vare sig lång eller kort sikt.

Metoden att dela in arbetet i skift och att arbetstagarna avlöser varandra vid samma arbetsplats, kontinuerligt eller diskontinuerligt, benämns som skiftarbete. Arbetstagarna kan arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor. En arbetstagare som går under ett arbetsschema kallas för skiftarbetare. Arbetstagare som är anställda av företag som bedriver person eller godstransport på väg, i luften eller via inre vattenvägar och reser inom arbetet benämns som mobila arbetstagare. Offshorearbete är benämningen på de arbeten som i huvudsak utförs på eller från offshoreanläggningar. Det gäller både direkt och indirekt anslutning till prospektering, utvinning eller exploatering av mineraltillgångar. Även dykning, både från fartyg och offshoreanläggningar, räknas till offshorearbete.

Minimiperioder för vila- andra bestämmelser om arbetstidens förläggning

I det här kapitlet kommer jag att återge vad direktivet menar med dygnsvila, rast, veckovila och de begränsningar som finns samt den årliga semestern.

Dygnsvila och rast artiklar 3 och 4

Ansvar för att arbetstagarna ska få elva timmars sammanhängande ledighet per tjugofyrtimmarsperiod ligger på medlemsstaterna. Vidare ska medlemsstaterna verka för att varje arbetstagare ska få en rast då arbetsdagen är längre än sex timmar. Längd och villkor fastställs via kollektivavtal eller via avtal, eller genom nationell lagstiftning.

Veckovila artikel 5

Den minsta ledighet under en period av sju dagar är tjugofyra timmars sammanhängande ledighet samt elva timmars dygnsvila det vill säga sammanlagt trettiofem timmars ledighet under en sju dagars period. I undantagsfall, om det finns sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden, får en ledighet om minst tjugofyra timmar användas.

Begränsning av veckoarbetstiden artikel 6

För att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa ska medlemsländerna se till att den genomsnittliga veckoarbetstiden under varje sjudagarsperiod inte överstiger fyrtioåtta timmar, inklusive övertid. Jourtid räknas också in som arbetstid, har EU-domstolen konstaterat.⁷⁰ En läkare hade jourtjänstgöring med fysisk närvaro på sjukhus och det ansågs vara arbetstid även om läkaren fick vila sig på arbetsplatsen under den tid hans tjänst inte togs i anspråk. Däremot utgörs inte beredskapstid som arbetstid.⁷¹

Semester artikel 7

Det är en social rättighet att ha semester.⁷² Varje arbetstagare har rätt att under en period av fyra veckor få en årlig betald semester. Semestern får inte bytas ut mot kontanter.

Nattarbete, skiftarbete, arbetsrytm artiklar 8-13

För nattarbetande gäller att arbetstiden inte överstiger ett genomsnitt av åtta timmar under varje tjugofyratimmarsperiod. Om det finns särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning ska detta definieras via nationell lag eller avtal, eller via kollektivavtal. Nattarbetande har rätt till kostnadsfria hälsoundersökningar, först innan de påbörjar anställningen och där efter kontinuerligt. Finns det hälsoproblem som kan bero på nattarbete ska arbetstagaren omplaceras till dagtid om det är möjligt. Skyddet för hälsa och säkerhet ska även gälla nattarbetande så att även de har tillgång till skyddsanordningar och skyddsåtgärder, som finns tillgängliga övriga tider på dygnet. Anmälan av nattarbete ska också ske till berörd myndighet.

För de arbetsgivare som organiserar arbetet efter en viss rytm ska medlemsstaterna vidta de åtgärder som krävs för att ta hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren, detta för att minska de skadliga effekterna av exempelvis monotona arbetsuppgifter och arbete i ett i förväg fastställt tempo.

Övriga bestämmelser artiklar 14-15

Då det finns mer detaljerade gemenskapsinstrument angående arbetstidens förläggning för vissa yrken eller arbeten, gäller dessa före arbetstidsdirektivet.

Medlemsstaterna får tillämpa och införa lagar eller andra författningar eller via kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter införa regler som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Avvikelse och undantag artiklar 16 och 17

⁷⁰ C-151/02

⁷¹ Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB. s. 68

⁷² BECTU (Case C-173/99) ”Rätten till årlig betald semester är en grundläggande social rättighet” uttalande av generaladvokat Tizzano

Då jag anser att de ändringar, som finns angående beräkningsperioder i Art. 16 hör till avvikelser från direktivet, har jag placerat dem här. Medlemsstaterna har rätt att ändra beräkningsperioden så att den får vara fjorton dagar i stället för sju samt att i Art. 6 ändra beräkningsperioden till att vara högst fyra månader istället för sjudagarsperioder. Semester enligt Art. 7 och sjukfrånvaro ska inte räknas med eller så ska de vara neutrala vid beräkningen av begränsningen av veckoarbetstiden. Även nattarbetets längd i Art. 8 kan via kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå ändras. Veckovilan i Art. 5 ska inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Undantag får göras med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet från artiklarna 3-6, 8 och 16. Avvikelse får göras då arbetstidens längd inte kan mätas eller bestämmas i förväg. Speciellt gäller det företagsledare eller personer med självständiga beslutsbefogenheter, anställda i familjeföretag och arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier vid kyrkor och religiösa samfund.

I följande redogörelse för avvikelser, som tillåts i direktivet, gäller att medlemsstaterna lagstiftar eller genom andra författningar eller via kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter reglerar avvikelserna och att arbetstagarna ges motsvarande tid som kompensationsledighet. I undantagsfall om inte kompensationsledighet kan beviljas ska arbetstagaren erbjudas lämpligt skydd. Här skiljer sig arbetstidsdirektivet från ATL då arbetstidsdirektivet inte ger möjlighet att, genom lag eller kollektivavtal, avtala bort rätten till ledighet som kompensation.⁷³

Avvikelse får göras från dygnsvila, rast, veckovila, nattarbetets längd samt beräkningsperioderna i art. 16 om verksamheten ligger långt borta från arbetstagarens bostad exempelvis då det är offshorearbete men även om arbetstagaren har olika arbetsplatser och dessa ligger långt ifrån varandra. Likaså får avvikelser förekomma vid säkerhetsarbeten och övervakningsarbeten för att skydda egendom eller personer. Exempel på dessa kategorier är vaktmästare, säkerhetsvakter och de som arbetar på vaktbolag.

För arbeten där det krävs kontinuitet i service och produktion finns ett flertal undantag då det gäller avvikelser för arbetstagare. Vissa servicearbeten inom sjukvården som behandling och vård och även läkare under utbildning undantas, likaså service som receptionsarbete arbete på fängelser samt andra institutioner. Undantagen gäller även hamn och flygplatsarbete och arbetstagare, som arbetar med transport av passagerare i regelbunden stadstrafik. Andra servicearbeten, som tillåter avvikelser är produktion och distribution av gas vatten och el samt sophämtning och arbete vid sopförbränningsanläggningar. Även medialt arbete som press, radio, television och filmproduktion undantas samt andra infrastrukturella

⁷³ Nyström, Birgitta. (2011 Upplaga 4:1) *EU och arbetsrätten*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB, Elanders Sverige AB. s. 345

arbeten så som post och telekommunikation, ambulans, brand och övriga arbeten inom civilförsvaret. Ytterligare arbeten, som omnämns i direktivet, är arbete vid jordbruk och industrier, vars arbete inte kan avbrytas av tekniska skäl samt forsknings- och utvecklingsarbete.

Direktivet undantar även arbetsområden där det kan förekomma förutsägbara arbetstoppar som arbete inom jordbruk, turism och postservice. För personalgrupper inom järnvägstransport undantas intermittent arbete, det vill säga de som arbetar oregelbundet samt för dem som fullgör sin arbetstid på tåg och för dem som har sin verksamhet i samband med tågtidtabeller och säkerställer en sammanhängande och regelbunden järnvägstrafik. För dessa personalgrupper inom järnvägstransport gäller också att medlemsstaterna, vid vissa ovanliga och oförutsägbara situationer som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, har en rätt till att vidta åtgärder som kan upphäva eller begränsa arbetsgivarens kontroll enligt Art 5.4 i direktivet 89/391/EEG.⁷⁴ Avvikelser får även göras vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande.

I enlighet med direktivet Art. 17. 4 punkt 2 får avvikelser göras från Art. 3 och Art. 5 vid avlösning vid skiftarbete samt arbeten som delas upp i perioder under dagen med beaktande på städarbete. Även för läkare under utbildning får avvikelser göras i Art. 17 punkt 2 i Art. 6 och 16 b med beaktande av efterföljande stycken i direktivet 17 punkt 5 andra till sjunde stycket med bland annat övergångsregler för genomförandet.

Undantag genom kollektivavtal artikel 18

Ovan nämnda avvikelser får också göras, med undantag för Art. 6, genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter via centrala eller lokala kollektivavtal. Även de medlemsstater, som saknar kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter, får tillåta dessa avvikelser i enlighet med den nationella lagstiftningen eller praxis. Vid avvikelserna krävs att arbetstagarna får kompensationsledighet. Om sådan ledighet inte kan beviljas av objektiva skäl ska berörda arbetstagare få annat lämpligt skydd. Tillämpningen hur arbetsmarknadens parter ska använda sig av Art. 18 får beslutas av medlemsstaterna.

Begränsningar av undantag från beräkningsperioder artikel 19

Viss inskränkning finns också vad det gäller beräkningsperioderna. De avvikelser i Art. 17 och undantag via kollektivavtal Art. 18, som får göras angående begränsning av veckoarbetstiden, får inte ha en längre beräkningsperiod än sex månader. Eventuellt kan det tillåtas om det finns objektiva grunder, tekniska eller organisatoriska skäl möjligheter att tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter att

⁷⁴ Rådets direktiv 89/391 EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

tillåta beräkningsperioden vara tolv månader. Detta måste dock ske under iakttagandet av de allmänna principerna om skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Speciallagstiftning artiklarna 20 och 21

Dessa artiklar behandlar mobila arbetstagare och offshorearbete samt arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg. För dessa yrkeskategorier har vi även i svensk lag specialreglerat och jag kommer inte att gå in på detta område.

Artikel 22

Medlemsstaterna har dock en möjlighet att inte tillämpa Art. 6 såtillvida att medlemsstaten respekterar de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Undantaget består i att en arbetsgivare kan tillfråga en arbetstagare om denne är villig att arbeta mer än fyrtioåtta timmar under en sju dagars period i enighet med Art. 16 b. Detta under förutsättning att arbetstagaren inte tillfogas skada om denne inte går med på att arbeta under dessa förhållanden. Frågar arbetsgivaren Art. 6 ska denne föra anteckningar om samtliga arbetstagare, som detta berör och sända anteckningarna till behörig myndighet. Den myndighet som medlemsstaten utsett som behörig ska kunna förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden. Myndigheten ska även kunna begära in tillståndet från arbetstagaren ifrån arbetsgivaren. Detta opt-out⁷⁵ har diskuterats i Pfeiffermålet⁷⁶ där domstolen konstaterar, för att ett undantag från artikel 6 ska vara giltigt, räcker det inte hänvisning i arbetstagarens kollektivavtal som tillåter att den maximala veckoarbetstiden överskrids utan det krävs att arbetstagaren har lämnat ett individuellt medgivande som skall vara uttryckligt och lämnat av fri vilja. Artikel 22 har varit omdiskuterad och kommissionen har försökt att få tillstånd en ändring.⁷⁷

Slutbestämmelser artiklarna 23-29

Arbetstidsdirektivet trädde ikraft den andra augusti 2004 och direktiv 93/104/EG upphörde då att gälla. För att fullfölja direktivets syfte ska medlemsstaterna rapportera in om den praktiska tillämpningen av direktivets bestämmelser vart femte år. Således har två rapporter avgetts. I den sista rapporten konstaterade kommissionen att det hade skett en ökning i användandet av undantagsregeln i artikel 22. Vid arbetstidsdirektivets tillkomst var det endast Storbritannien, som använde sig utav undantaget. Vid omförhandlingarna 2009 välkomnade den brittiska industrin att, efter förhandlingar, den fortsatta opt-outen skulle fortsätta att gälla även om EU parlamentet tidigare hade röstat att opt-outen skulle upphöra. Howard Matthews företagsledare säger

⁷⁵ Undantag från en viss del av EU samarbetet.

⁷⁶ Pfeiffer v. Deutsches Rotes Kreuz Ooined Cases C-397/01

⁷⁷ KOM (2004) 607

“This is a victory for common sense. The law in the UK protects employees against rogue employers, and those who believe it leaves employees open to abuse by being coerced into opting out have not studied these laws in depth before engaging in this pointless debate.”

Dock får han inte stå motsagd då Tony Burke, generalsekreterare på Unite, kritiserar den brittiska regeringen och gör gällande att de *”once again opposing the ending of the opt-out”* och menat att

”The regulations are there to protect workers”

och att det nu finns möjligheter att andra länder också använder sig av opt-out vilket sedermera besannades.⁷⁸ I skrivande stund är det sexton medlemsländer som utnyttjar undantaget.

Sverige är ett av de övriga 11 länderna som inte har använt sig av undantaget i artikeln. Däremot har kommissionen konstaterat att den inaktiva jourtiden endast är korrekt enligt svensk lagstiftning men att undantag från denna princip kan ske via kollektivavtal som inte överensstämmer med EU-domstolens avgöranden.⁷⁹ I den sista översynen av arbetstidsdirektivet⁸⁰ meddelade kommissionen att man hade för avsikt att se över direktivet i enlighet med principerna för bättre lagstiftning och att det var bråttom. Synpunkter från arbetsmarknadens parter ska också bifogas i denna rapport. Kommissionen ska i sin tur informera Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor om rapporten.

⁷⁸ Mitting, William. 2009, 9 maj. PrintWeek <http://lu.summon.serialssolutions.com>

⁷⁹ KOM(2010) 802

⁸⁰ KOM(2010) 801

Den svenska modellen, kollektivavtalet

ATL är i stora delar dispositiv och då flertalet arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer har avtalat bort den berör därför kollektivavtalen de flesta av arbetstagarna i Sverige. Antalet anslutna till de olika kollektivavtalslutande arbetstagarorganisationerna 2009 var 71 % medan arbetsgivarnas organisationsgrad var 82 %. Den totala täckningsgraden av arbetstagare som går under ett kollektivavtal uppgår till 90 %.⁸¹

I mitt urval av kollektivavtal har jag valt att ta med avtal för både privat- och offentliganställda. Två förbund från LO, IF Metall och Svenska kommunalarbetsförbundet och två från TCO, Unionen med inriktning mot Teknikarbetsgivarna och Lärarförbundet, det senare med inriktning på kommunalanställda, HÖK. Från SACO har jag valt att redogöra för JUSEK som har medlemmar både inom privat och inom offentlig regi i kollektivavtalen för försäkringsbranschen och för statligt anställda, ALFA-T.

LO facken

Industrifacket Metall organiserar främst arbetstagare inom verkstadsindustrin och metallindustrin och Svenska kommunalarbetsförbundet organiserar arbetstagare inom den kommunala sektorn.

Teknikavtalet IF Metall⁸²

I kollektivavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket Metall⁸³ fastställer 4 § moment 1 att kollektivavtalet ersätter arbetstidslagen i dess helhet.

I moment 2 definierar avtalet vad som är arbetstid, viloperiod, natt, nattarbete, skiftarbete, skiftarbetare och tillräcklig vila. Arbetstid är all tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande och utför aktiviteter eller uppgifter. Här framkommer också att jourtid räknas som arbetstid. Viloperiod är all tid som inte är arbetstid och obetald. Till natt räknas perioden mellan klockan 22.30 till klockan 05.30 men här kan man avtala om lokalavtal om parterna vill under förutsättning att natten räknas mellan klockan 00.00 och klockan 05.00. Som nattarbetande räknas en arbetstagare, som utför minst tre timmars arbete under ovanstående period samt arbetstagare som troligtvis kommer att fullgöra minst hälften av årsarbetstiden nattetid. Med skiftarbete avses varje metod att dela in arbetet i skift genom vilken arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser

⁸¹ Kjellberg, Anders. (2010). *Avtalsrörelsen och lönebildningen Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm: Medlingsinstitutet 2011. s. 31 ff.

⁸³ IF Metall

enligt en viss arbetsgång. Skiften kan vara roterande och kontinuerliga eller diskontinuerliga. Detta kan innebära att arbetstagaren arbetar vid olika klockslag under olika tidsperioder i en på förhand given period av dagar eller veckor. Definitionen av skiftarbete ändrar inte tidigare gällande praxis. Skiftarbetare är varje arbetstagare vilkas arbetsschema ingår i skiftarbete. Även tillfälliga arbeten i skiftarbetsordningen räknas som skiftarbete då det gäller skiftformstillägg. För att kunna tjäna in tid till tidbank krävs att arbetstagaren ska ha arbetat skift under en sammanhängande period av en hel vecka. Mer om tidbank nedan i moment 3.

Som tillräcklig vila anses att arbetstagarna har regelbundna viloperioder. Längden ska anges i tidsenheter och säkerställa att arbetstagarna inte skadar sig själva, sina kollegor eller andra personer på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm samt att deras hälsa inte tar skada.

Moment 3 är uppdelad i fem avsnitt: Den tillgängliga arbetstiden, ordinarie arbetstidens längd, tid till tidbank, underjordsarbete och underrättelse vid deltid. Jag kommer att redovisa för de tre förstnämna.

Den tillgängliga arbetstiden får under ett kalenderår inte överstiga fyrtioåtta timmar per sjudagarsperiod i genomsnitt. Här kan arbetsmarknadens parter via kollektivavtal komma överens om en annan fast eller rullande period om tolv månader. Den årliga semestern och sjukfrånvaron ska vara neutral vid beräkningen av den genomsnittliga arbetstiden. Arbetstiden är fyrtio timmar i genomsnitt per helgfri vecka och kalenderår, måndag till fredag, för heltidsanställda vid dagtidsarbete och tvåskiftarbete. Vid intermittent treskiftarbete är arbetstiden trettioåtta timmar och vid kontinuerligt treskiftarbete trettiosex timmar, vid kontinuerligt treskiftarbete med storhelgsdrift trettiofem timmar och vid ständigt nattarbete är arbetstiden trettiofyra timmar. För varje fullgjord arbetsvecka ska tid föras till en tidbank. 94 minuter för dagtidsarbetare 202 minuter för tvåskiftarbetare. Vid annat skiftarbete exempelvis treskiftarbete eller ständig natt ska 82 minuter föras in. I samband med frånvaro eller vid deltidsarbete tillförs tiden proportionellt i förhållandet till arbetstiden. Lokalt avtal är tillåtet och arbetsmarknadens parter kan även schemalägga tidbanken helt eller del därav. Jag återkommer till tidbanken i moment 5.

Moment 4 behandlar den ordinarie arbetstidens förläggning och stor vikt läggs vid att på bästa sätt utnyttja företagets anläggningar men även att tillgodose arbetstagarnas önskemål beträffande arbetstiden. Lokala avtal träffas för den ordinarie arbetstiden eller genom en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare individuellt. Den individuella arbetstidsöverenskommelsen ska meddelas till den lokala fackklubben och arbetstidsöverenskommelsen gäller med en månads uppsägningstid. Hänsyn måste tas till raster, nattvila och veckovila.

Rast, tid då arbetstagaren inte behöver stanna kvar på arbetsplatsen, ska läggas ut efter sex timmars arbete men raster kan även bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen och då ingår rasten i

arbetstiden. Arbetstagarna ska även beredas tillfälle att ta paus och om arbetsförhållandena kräver så kan man träffa avtal om särskilda arbetspauser.

Varje arbetstagare ska ges minst elva timmars sammanhängandes viloperiod för varje tjugofyrtimmars period. Tillfälligt kan man tillåta avvikelser om det orsakas av någon särskild orsak. Som exempel nämns skiftbyte, övertidsarbete eller överenskommen arbetstidsförläggning. Vid dessa avvikelser ska motsvarande förlängd viloperiod ges i anslutning till arbetspasset som avbrutit viloperioden eller om det av objektiva skäl inte går ska den förlängda viloperioden läggas inom sju kalenderdagar. Om inte sistnämnda förlagda viloperiod kan läggas ut inom sju kalenderdagar kan, om det finns objektiva skäl, den föras in i arbetstagarens tidbank. Förlägger arbetsgivaren viloperioden till arbetstid gäller övertidsersättning men arbetstagaren har rätt att ta ut tiden som betald ledigheten ur sin tidbank och ledigheten bör tas ut inom en månad men kan sparas om någon överensstämmelse inte kommer till stånd. Om synnerliga skäl föreligger kan de centrala parterna begära central förhandling angående tillämpningen av viloperioden.

Som nattarbete räknas tiden från midnatt till klockan 05.00. Har inte de lokala parterna avtalat om annat ska arbetstagarna vara lediga. Om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste pågå även nattetid tillåts avvikelser. Arbetstiden för nattarbetande ska inte överstiga åtta timmar per 24 timmarsperiod i genomsnitt per kalenderår men kan via lokalavtal beräknas till annan period om 12 månader. Då nattarbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller även mental ansträngning ska inte arbetstiden överstiga åtta timmar under en 24 timmarsperiod. Är parterna oense bör de samråda med de centrala parterna före lokal förhandling via MBL.

Om det inte finns något lokalavtal ska varje arbetstagare ha minst 35 timmars sammanhängande viloperiod per sju dagar. Veckovilan ska förläggas så långt som möjligt till veckoslut. Tillfälligtvis kan, om det orsakas av något särskilt förhållande, avvikelser tillåtas. Avtalet tillåter även att beräkningen kan sammanföras till två sjudagarsperioder. Förläggs veckovilan till ordinarie arbetstid ska lön eller ledighet beviljas.

Som övertid räknas arbete utöver gällande arbetstidsschema per dag. Om arbetsgivaren anser att det är nödvändigt bör arbetstagaren arbeta övertid om inte arbetstagaren är förhindrad. Både arbetsgivaren och arbetstagaren ska lämna meddelande i god tid angående övertid eller förhinder dock före den sista rasten på den ordinarie arbetstiden. Övertiden kan ske både före och efter den schemalagda arbetstiden. Övertiden får tas ut med högst 50 timmar per kalendermånad med sammanlagt 150 timmar per kalenderår. De lokala parterna kan träffa avtal om ytterligare övertid och även genom överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare kan ytterligare 50 timmar avtalas. Även här kan avtalet tillåta att beräkningen ändras till annan tolv månadersperiod.

För olika grupper eller avdelningar som gäller samtliga arbetstagare kan, genom lokalt avtal, arbetstidsschemat förlängas för minst fyra veckor i så kallad produktionsövertid.

Nödfallsövertid ska inte beräknas som övertid om det beror på natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som ej kunnat förutses av arbetsgivaren, vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom. Nödfallsövertid ska direkt meddelas av arbetsgivaren och om nödfallsövertiden pågår i mer än två dygn ska anmälan ske till förbundet.

Jourtid får tas ut med högst 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. Jourtiden räknas inte in om arbetstagaren utför arbete.

För kontroll av arbetstiden måste arbetstagaren följa arbetsgivarens rutiner för registreringen av arbetstiden. Det är arbetsgivarens ansvar att föra anteckningar för övertid och jourtid enligt IF Metall och Teknikarbetsgivarna gemensamt utarbetade anvisningar. Arbetstagare, förbundet samt företrädare för verkstadsklubben, eller om klubb saknas, företrädare för lokalavdelningen ska ha rätt att ta del av anteckningarna.

För att avgöra tvister angående tolkning och tillämpning finns en arbetstidsnämnd⁸⁴. Den består av fyra ledamöter, två från IF Metall samt två från Teknikarbetsgivarna. Vid lika röstetal utses gemensamt ytterligare en ledamot och denne går då in som ordförande. Utan hinder av förhandlingsordningen kan oenighet angående begränsning av övertid eller nattarbete på någon central parts begäran hänskjutas direkt till arbetstidsnämnden. Om det saknas praxis från EU rätten i frågan ska arbetstidsnämnden skilja sig från ärendet. Parterna har då 30 dagar på sig att väcka talan vid domstol. Vid tvister angående tolkning och tillämpning ska i första hand förhandlas lokalt, i andra hand centralt. Kommer inte någon lösning till stånd har parterna två månader på sig att föra ärendet till arbetstidsnämnden. Arbetstidsnämndens domslut är avgörande i frågan och kan utdöma skadestånd för arbetsgivare som bryter mot 4 § angående övertid. Skadeståndet ska till hälften tillfalla IF Metalls fritidsfond och den andra hälften till IF Metalls och Teknikarbetsgivarnas stipendiefond. Beträffande påföljder av olovligt uttag av övertid förhandlas inte lokalt utan ATL: s skadestandsregler gäller.

Kommunal⁸⁵

⁸⁴ Även kallad skiljenämnd

⁸⁵ *Lilla Avtalsboken. (Särtryck ur Avtalsboken) Kommunal*. Borås: Sjuhäradabygdens Tryckeri AB. 2010

I de allmänna bestämmelserna⁸⁶ i HÖK⁸⁷ framgår enligt 1 kap. 1 § att anställningsvillkoren kan, där så anges, anpassas till lokala förutsättningar och skapa förutsättningar för individuella lösningar samt att behålla och även rekrytera personal.

Arbetstiden regleras i 4 kap.13 och 14 §§ och Arbetstidslagen gäller men med följande bestämmelser och tillägg som jag kommer att redogöra för.

Den ordinarie arbetstiden för heltidsanställd ska vara i genomsnitt 40 timmar per helgfri vecka, om inte helgdag infaller på måndag till och med lördag⁸⁸ för då minskas arbetstiden med antalet timmar som annars skulle ha arbetats. Ordinarie arbetstid som är förlagd till vardag men även sön- och helgdag är 38 timmar och 15 minuter per vecka under den tillämpliga beräkningsperioden. Vid kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden 34 timmar och 20 minuter och vid intermittert treskiftsarbete 36 timmar och 20 minuter. Om den ordinarie arbetstiden inte omfattar lätthelgsdagar fastställs den i proportion till antalet sådana dagar med ordinarie arbetstid under kalenderåret. Med helg⁸⁹ menas storhelger. Avtalet tillåter att olika lång ordinarie arbetstid fastställs under olika delar av året för att möjliggöra att sommararbetstid kan införas.

Vid förläggning av den ordinarie arbetstiden bör vid behov denna anges i arbetstidsschema som man enas om lokalt. Vi tvist angående arbetsschemat ska man ta upp detta till lokal förhandling och begäran om förhandling ska inkomma till arbetsgivaren inom 10 dagar. Om begäran om förhandling inte inkommer eller om tvisten inte leder till enighet fastställer arbetsgivaren förläggningen av arbetstiden vilket ersätter förhandlingsordningen i MBL 11, 12, 13 §§.

De avvikelser från ATL parterna enats om i Allmänna bestämmelserna är att rast under nattarbete får utbytas mot måltidsuppehåll och att studieledighet inte anses som arbetad tid och att förlängd arbetstid på grund av vikariat inte anses som mertid. Förskjuten arbetstid eller byte av schema anses inte heller som mer- eller övertid.

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en period av 4 veckor och beräkningen av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid får göras per kalendermånad. Här tillåts avvikelse så att en beräkningsperiod kan få omfatta max 16 veckor. Ytterligare avvikelser från ATL är att en arbetstagares sammanhängande dygnsvila ska uppgå till minst 9 timmar vid den ordinarie arbetstiden under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under en begränsningsperiod. En arbetstagares dygnsvila får även vid tillfällig avvikelse understiga den planerade dygnsvilan under förutsättning att dygnsvilan inte understiger

⁸⁶ AB

⁸⁷ Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor

⁸⁸ Lätthelgdag

⁸⁹ Påsk-, pingst-, midsommar-, jul och nyårsafton.

ett genomsnitt av 11 timmar under varje period av 24 timmar under en begränsningsperiod.

Parterna har också enats om att en arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse måste uppgå till minst 24 timmar.

Det finns också möjligheter till att teckna kollektiva avtal om avvikelser såsom vid beräkningen av övertid och vid ersättandet av kompensationsledighet. Beräknings- och begränsningsperioden för övertid kan även förhandlas bort. Beräkning och begränsning av mertid kan ändras via lokalavtal. Dygnsvila, nattvila och veckovila samt förläggningen av raster och utbyte av rast mot måltidsuppehåll är ytterligare möjligheter att träffa lokala avtal om. Kollektivavtal kan också träffas om längre begränsningsperiod. Den längsta tiden är för dessa överenskommelser ett år. Även kortvariga undantag från lagbestämmelserna om övertid, mertid och nattvila tillåts vid behov. För arbetare i personalpool och jourtjänstgörande personal gäller särskilda bestämmelser i bilagorna D och J. För jourtjänstgörande personal gäller att arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar under ett genomsnitt av sju dagar under en beräkningsperiod av fyra månader. Kompensation för övertid gäller inte under förlagd ordinarie jourpass och vid beräkning av tillägg för den obekväma arbetstiden och beräkningen av jourersättning utges detta enbart med hälften.

För flexibel arbetstid finns möjligheten att teckna kollektiva avtal angående förläggning av den ordinarie arbetstiden. Arbetstiden bör vid behov schemaläggas. Det kollektiva avtalet om den flexibla arbetstiden kan innehålla bestämmelser för avstämningsperiodens längd, förläggning och omfattning av flexitid samt maximått för flexidens saldo som får överföras till närmast följande avstämningsperiod.

En arbetstagare som utför övertidsarbete har rätt till kompensation för övertidsarbetet under förutsättning att övertidsarbetet beordrats på förhand eller godkänts i efterhand av behörig överordnad. Undantagna är förvaltningschefer. För övertidsarbete under de 2 närmaste timmarna före och efter ordinarie arbetstid, utges kompensation för varje övertidstimme med 1,5 timmars ledighet eller med ersättning på 180 %. För övertidsarbete under annan tid, kvalificerad övertid, utges kompensation för varje övertidstimme med 2 timmars ledighet eller med ersättning på 240 %. Parterna kan träffa kollektivavtal om undantag från rätten till kompensation för övertidsarbete. Med en arbetstagare som har fast lön kan arbetsgivare träffa en överenskommelse med att arbetstagaren inte har rätt till kompensation för övertidsarbete.

TCO förbunden

Unionen⁹⁰

Unionen har ett särskilt arbetstidsavtal som reglerar arbetstiden.

Enligt 1 § omfattar avtalet alla tjänstemän som är anställda hos arbetsgivare som är anslutna till Teknikarbetsgivarna. Parterna är eniga om att avtalet befinner sig inom ramen för Arbetstidsdirektivet och ersätter ATL i dess helhet och parterna anser att arbetsmiljöaspekterna är beaktade. Definitionerna som används ska, förutom då det gäller definitionen natt, inte utgöra kollektivavtalsreglering.

Arbetstid är all tid då tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande och utför aktiviteter eller uppgifter. Viloperiod är all tid som inte är arbetstid och obetald.

Till natt räknas perioden mellan klockan 22.30 till klockan 05.30 men lokala avvikelser kan förekomma. Dock ska perioden vara minst sju timmar mellan klockan 00.00 och klockan 05.00. Vid nattarbete utförs minst tre timmars arbete under ovanstående period samt att en tjänsteman troligtvis kommer att fullgöra minst hälften av årsarbetstiden nattetid.

Med skiftarbete avses metoden att dela in arbetet i skift genom vilken tjänstemännen avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång. Skiften kan vara roterande och kontinuerliga eller diskontinuerliga. Detta kan innebära att tjänstemannen arbetar vid olika tider under olika tidsperioder i en på förhand given period av dagar eller veckor. Skiftarbetare är varje arbetstagare vilkas arbetsschema ingår i skiftarbete.

Som tillräcklig vila anses att tjänstemännen har regelbundna viloperioder som anges i tidsenheter och säkerställer att tjänstemännen inte skadar sig själva, sina kollegor eller andra personer på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm samt att deras hälsa inte tar skada.

Det framkommer i 1 § att nästkommande 2-5 §§ inte gäller för tjänstemän i företagsledande ställning eller för arbete som tjänstemannen utför i sitt hem då arbetet anses okontrollerbart. Dock kan tillfälligt arbete med arbetsgivarens samtycke vara kontrollerbart och då gäller avtalet i dess helhet med eventuella undantag i avtalet. Arbetstidsavtalet 2-5 §§ gäller inte heller då en arbetsgivare och tjänsteman träffar avtal om övertidskompensation. Övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt enligt 7 § moment 1:1 i avtalet om allmänna anställningsvillkor. Här noteras dock i en anmärkning att det finns ett ömsesidigt intresse, mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben, att den totala arbetstiden ska gå att uppfatta.

I Unionens kommentar till avtalet om allmänna anställningsvillkor 7 § stadgas att all arbetstid som tjänstemannen arbetar utöver sin egen ordinarie arbetstid, vare sig tjänstemannen arbetar heltid eller deltid betecknas som övertid. Huvudregeln är att övertid ska ersättas men beroende på när övertiden utförs och om tjänstemännen arbetar hel eller deltid ersätts den olika. Under vissa förutsättningar kan tjänstemän byta ut rätten för

övertidsersättning mot att tjänstemannen får högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester. Vid dessa tillfällen upphävs skyddsreglerna i arbetstidsavtalet. Förutsättningarna för att upphäva övertidsersättningarna är att tjänstemännen har en chefsställning eller okontrollerbart arbete eller frihet om arbetstidens förläggning. Dessa förutsättningar måste vara uppfyllda för att övertidsersättningen kan avskaffas. Med okontrollerbart arbete syftar man på att det saknas praktiska möjligheter att registrera arbetstiden på ett ändamålsenligt sätt exempelvis att tjänstemannen utför arbete utanför arbetsgivarens ordinarie lokaler eller på olika platser som då arbete utförs i hemmet eller säljarbete. Det vanligaste är att överenskommelsen gäller för semesteråret det vill säga från och med första april till och med sista mars men överenskommelsen kan även gälla under annan tid. Överenskommelsen kan gälla ett år eller gälla tillsvidare och ska ha en uppsägningstid av tre månader. Överenskommelsen träder ikraft direkt och rätten till extra semesterdagar inträder under innevarande år. Beräkningen görs enligt Semesterlagen 7 §⁹¹ och det är viktigt vid nyanställning att kontrollera hur många semesterdagar som tjänats in. Vid exempelvis nyanställning utan intjänad tid blir de extra semesterdagarna obetalda.

Enligt Unionen är fackklubbens roll att granska om villkoren för en slopad övertidsersättning i realiteten är uppfylld. Om kriterierna är uppfyllda ska de verka för att skyddsreglerna i arbetstidsavtalet emellertid bevaras. Om skyddsreglerna ändå tas bort är det viktigt att fackklubben använder sin möjlighet att kräva så att även dessa medlemmars arbetstid registreras och att man får en uppfattning om dessa tjänstemäns totala arbetstid. Grundregeln är att alla tjänstemän har rätt till övertidskompensation. Vid övertidskompensation skiljer man på kvalificerad övertid, det vill säga sena kvällar och helger och enkel övertid, som kort och gott uttrycks med övertidsarbete på annan tid.

Ett utbyte till högre lön eller längre semester kräver en överenskommelse mellan tjänstemannen och arbetsgivaren samt att det bör göras en bedömning över den förväntade övertiden. En metod är att se tillbaka ett år i tiden för att klargöra hur mycket övertid, som utfördes då. Vid nyanställning bör övertidsersättning utgå enligt avtal. Då företagen ofta vill skriva bort rätten till övertidsersättning anser Unionen att det är enklare att värdera utfallet på hur mycket övertid det blir om man först arbetar ett år. Om överenskommelsen avviker från den bortavtalade övertidsersättningen och från den faktiska arbetande tiden ska tjänstemannen i första hand påtala detta för arbetsgivaren. Det gäller även om tjänstemannen upplever hälsoproblem som kan kopplas till arbetstiden. I dessa fall bör en hälsoundersökning erbjudas. Uppsägning av avtalet kan ske både av tjänstemannen eller arbetsgivaren. Då upphör rätten till det extra lönetillägg man haft istället för övertidsersättning och de extra semesterdagarna. Det kan vara ett problem att avgöra hur stort lönetillägget varit i förhållande till grundlönen. Unionens tolkning är att lönen ska lämnas intakt och det är arbetsgivaren som har bevisbördan att objektivet styrka en sänkning av lönen.

⁹¹ Semesterlagen

Då en del tjänstemän inte omfattas enligt Arbetstidsavtalets 2-5 §§ är det av ömsesidigt intresse för arbetsgivaren och tjänstemannaklubben att ha en uppskattning av den totala arbetstiden. Då vissa tjänstemän registrerar sin arbetstid via tidsstämpling eller flexibel arbetstid finns underlag för tidsredovisning. I andra fall registrerar man inte arbetstiden och om tjänstemannaklubben begär ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben tillsammans utforma lämpligt underlag för att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän. Då somliga tjänstemän är undantagna 2-5 §§ och även har en viss frihet angående förläggningen av arbetstiden påverkar det inte tjänstemannens överenskommelse om arbetstiden.

Det går även bra att teckna en skriftlig överenskommelse att en viss tjänsteman eller en grupp av tjänstemän som äger särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende eller eljest särskilda omständigheter föreligger är undantagna från 2-5 §§.

Enligt Arbetstidsavtalet får den genomsnittliga arbetstiden, inklusive övertid, per sjudagarsperiod inte överstiga 48 timmar beräknat på ett kalenderår men man kan teckna avtal om annan fast eller rullande 12 månadersperiod. Semester och sjukfrånvaro ska vara neutrala perioder vid beräkningen.

Den ordinarie arbetstiden får inte överstiga i 40 timmar vid dagtids- och tvåskiftsarbete, 38 timmar vid intermittent treskiftsarbete, 36 timmar vid kontinuerligt treskiftsarbete och underjordsarbete, 35 timmar vid kontinuerligt treskifts arbete med storhelgsdrift och 34 timmar vid ständigt nattarbete per helgfri vecka. Dock kan parterna enas om att variera tiden under olika perioder med max 48 timmar under en sjudagarsperiod beräknat på tolv månader. Unionen har liksom IF Metall en tidbank där varje fullgjord arbetsvecka ska sättas in med likartade beräkningar och uttagande ur arbetstidbanken.

Arbetstidens förläggning sker i överenskommelse mellan parterna eller om ingen överenskommelse träffats gäller det centrala avtalet 2 § moment 2:1. Arbetsgivaren ska meddela berörda tjänstemän och den lokala klubben om ändring av arbetstidens förläggning senast 2 veckor i förväg.

Rast ska läggas ut om arbetspasset är längre än 6 timmar såvida inte parterna har enats om annan förläggning. Om arbetet sker på dagtid ska längden på rasten vara minst 30 minuter. Vid rast behöver inte arbetstagaren stanna kvar på arbetsplatsen. Rast kan bytas ut mot måltidsuppehåll och då ingår den i arbetstiden.

Varje tjänsteman har rätt till minst elva timmars sammanhängande viloperiod varje 24-timmarsperiod om inte de lokala parterna enats om annat.

Avvikelse kan ske till följd av omständigheter som inte i förväg med säkerhet kunnats planeras eller bestämmas eller när verksamheten gör det nödvändigt. Bedömningen av avvikelser måste göras med utgångspunkt från det enskilda fallet. För att åstadkomma flexibilitet i verksamheten under vissa perioder av exempelvis tidsnöd och för att färdigställa arbeten kan lokala avvikelser träffas. Det kan även inträffa att tjänstemannen inte har möjlighet att sprida ut övertidsarbete till veckans arbetsdagar utan måste koncentrera övertidsarbete till ett eller flera dygn. Tjänstemannen ska då ha motsvarande förlängd viloperiod i samband till det arbetspass som avbrutit viloperioden. Om objektiva skäl finns för att inte lägga ut den förlängda viloperioden i samband till det arbetspass som avbrutit viloperioden ska den läggas inom sju kalenderdagar och om detta inte går av ytterligare objektiva skäl så ska viloperioden föras in i tidbanken. Om en tjänsteman begär att övertiden inte ska ske i anslutning till den ordinarie arbetstiden ska det ändå anses att arbetet är gjort i anslutning till den ordinarie arbetstiden.

Nattarbete är tiden mellan klockan 24.00 och klockan 05.00. Om tjänstemannen är nattarbetande får inte arbetstiden överstiga åtta timmar per 24-timmarsperiod, perioden kan via lokal överenskommelse fastläggas till fast eller rullande period om 12 månader. Vid särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbetet utföras i mer än åtta timmar.

En tjänsteman ska ha minst 35 timmars veckovila under en period av sju dagar om de lokala parterna inte avtalat om annat. Veckovilan ska helst förläggas till veckoslutet. Två sjudagarsperioder kan sammanslås till en ledighet.

Definitionen övertidsarbete är arbete som tjänstemannen har utfört utöver den för denne gällande ordinarie dagliga arbetstidens längd. Vilket innebär att övertidsarbete har beordrats eller där beordrande på förhand ej kunnat ske och övertidsarbetet har godkänts i efterhand av arbetsgivaren. Nödvändiga och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbeten är inte övertid. Allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetsår och högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar per kalendermånad. Om synnerliga skäl föreligger kan timtalet överskridas. Om tjänstemannen ersätts med kompensationsledighet får antalet övertidstimmar justeras upp i övertidsutrymmet med antalet övertidstimmar dock får denna justering ske med max 75 timmar. Arbetsgivaren och tjänstemannaklubben kan avtala om annan beräkning för den allmänna arbetstiden eller omfattningen av allmän övertid men det ska då underställas förbundsparterna.

Extra övertid kan, då synnerliga skäl föreligger, tas ut med högst 75 timmar och därefter ytterligare högst 75 timmar efter överenskommelse mellan arbetsgivaren och tjänstemannaklubben. Om natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet, som inte kunnat förutses, orsakat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, är det inte allmän övertid.

Jourtid fås ta ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Även här kan de lokala parterna teckna lokala avtal.

Arbetsgivaren har ansvar för att föra de anteckningarna som erfordras för beräkning av övertid och jourtid. Rätt att ta del av handlingarna har tjänstemannen, tjänstemannaklubben eller central representant för tjänstemannaförbundet.

Tjänstemannens tidbank kan disponeras på tre sätt: betald ledighet, kontant betalning eller inbetalning till pensionspremie.

Förhandlingsordningen stadgar att det är Arbetstidsnämnden som prövar tvister om tolkning och tillämpning av detta avtal eller lokalt träffade överenskommelser. Arbetstidsnämnden består av fyra ledamöter, två från Unionen samt två från Teknikarbetsgivarna. En av ledamöterna är ordförande. Vid lika röstetal ska på ledamots begäran nämnden fungera som skiljenämnd och utse ytterligare en ledamot och denne går då in som ordförande. Om skiljenämnden anser att det saknas praxis i en EU-rättslig fråga ska Arbetstidsnämnden skilja sig från ärendet. Parterna har då 30 dagar på sig att väcka talan vid domstol.

Vid tvister angående tolkning och tillämpning av avtalet ska det i första hand förhandlas lokalt, i andra hand centralt. Kommer inte någon lösning till stånd har vardera parten två månader på sig att föra ärendet till Arbetstidsnämnden. Arbetstidsnämndens domslut är bindande för parterna.

Läraryrket

Läraryrket har ett avtal mot Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta. Avtalet som jag kommer att redovisa nedan är bilaga 2, AB allmänna bestämmelser, till Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor m.m..⁹² Arbetstiden behandlas i 4 kapitlet 13 och 14 §§.

Avtalet utgår från Arbetstidslagen men man har även förhandlat fram särskilda bestämmelser och specialbestämmelser i kollektivavtalet. Detta avtal är ordagrant identiskt med det ovan redovisat för Kommunal varvid jag hänvisar läsaren till detta.

Saco förbunden

De kollektivavtal jag har valt är Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för Sacoförbundens medlemmar i försäkringsbranschen, 1 januari 2012 – 31 december 2013 och Alfa,

⁹² HÖK I lydelse 2010-04-01

Allmänt löne- och förmånsavtal 2011:4 för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.

Försäkringsbranschen⁹³

Det tredje kapitlet i Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för Saco förbundens medlemmar i försäkringsbranschen, finns reglerna om arbetstiden. I första paragrafen framställs att arbetstidslagen är ersatt i sin helhet och att det står fritt för de lokala parterna att sluta avtal om skifttjänstgöring, jourtjänst, flexibel arbetstid, förskjuten arbetstid och beredskapsarbete och så kallad sommartid⁹⁴, då dessa inte är reglerade i avtalet. Jusek ska dock ges möjlighet att godkänna det lokala avtal då det gäller Saco-medlemmar. Undantaget i avtalet är också arbete som är okontrollerbart.

Den ordinarie arbetstiden är i genomsnitt under året 38 timmar och 45 minuter per helgfri vecka inklusive semester. Arbetstiden kan förläggas mellan klockan 06.00 och 22.00 i sammanhängande pass men förläggningen bestäms av arbetsgivaren helgfri måndag-torsdag mellan klockan 07.30 och 20.00 samt på helgfria fredagar mellan klockan 07.30 och 19.00. Övrig tid förhandlas lokalt. Ett lokalt arbetstidsavtal fortsätter att gälla till dess att nytt avtal har ingåtts. Om lokalt avtal inte kan träffas betraktas det som en olöst intressefråga. Senast fyra veckor innan tjänstgöringen börjar ska arbetsgivaren meddela förläggningen av arbetstiden.

För en tjänsteman som inte är beresningsskyldig⁹⁵ men som har arbetsuppgifter som innebär frekventa tjänsteresor, har arbetsgivaren ett ansvar att se till att arbetstagaren får skälig tid för återhämtning och vila. En utökning av arbetstiden bör också övervägas om en deltidsanställd ofta åläggs att arbeta mer än sitt avtalade arbetstidsmått. Om arbetstiden förläggs till annan dag än måndag- fredag ska arbetsgivaren motivera detta. Vid arbetstidens förläggning utöver den ordinarie arbetstiden via lokala avtal ska detta hanteras med stor varsamhet. Detta för att ta hänsyn till personalens individuella förutsättningar och till säkerhetsfrågor. Arbetsfria dagar är Trettondagsafton, dagen efter Kristi himmelfärdsdag, midsommarafton, julafton och nyårsafton om inget annat är överenskommet. Utöver dessa dagar har tjänstemannen rätt till tre arbetsfria dagar efter tjänstemannens önskemål.

Definitionen övertid är arbete som arbetstagaren har beordrats att utföra utöver det dagliga arbetstidsmåttet. Konferenser, utbildningar och information utanför den ordinarie arbetstiden eller på arbetsfri dag definieras som övertid. Däremot räknas inte inarbetad arbetstid in om den

⁹³ Kollektivavtal mellan JUSEK och Försäkringsbranschens arbetsgivarorganisation (FAO)

⁹⁴ Inarbetad tid under vinterhalvåret som förkortar arbetstiden under de tre sommarmånaderna maj – augusti.

⁹⁵ Tjänsteman med arbetsuppgifter som normalt medför tjänsteresor i betydande omfattning

utgör inarbetning av överenskommen ledighet under ordinarie arbetstid. Det gör heller inte restid om det utgått restidsersättning. Annan ledighet med stöd av lag eller kollektivavtal räknas som arbetad tid. Allmän övertid får tas ut med max 50 timmar under en period av fyra veckor, en månad eller fem veckor med högst 200 timmar per år. Lokala avtal kan slutas om högre uttag än 50 timmar under period av en fem veckor för allmän övertid samt även om 100 timmar utöver gällande 200 timmar per år. Vid behov kan ytterligare övertidsuttag ges via överenskommelse mellan FAO och Jusek.

Nödfallsövertid får tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver om natur- eller olyckshändelse eller liknande vållat avbrott i verksamheten, eller överhängande fara för avbrott, samt för överhängande fara för skada på liv, hälsa eller egendom. Saco-förbundens lokala organisation ska underrättas vid nödfallsövertid. Vid uttag av kompensation för övertid med ledig tid kompenseras detta med en timme för övertid med motsvarande en timme för ledighet.

För deltidsanställda betecknas beordrad övertid som mertid. Mertid räknas inte om man kommit överens om att inarbeta in ledighet. Till arbetad tid räknas ledighet med stöd av lag eller kollektivavtal. Allmän mertid kan tas ut med max 200 timmar per år och via lokala organisationen kan överenskommelse träffas om ytterligare 100 timmar. Vid nödfallsarbete och nödfallsmeritid gäller för deltidsanställda samma normer som för heltidsanställda.

Definitionen av jourtid menas den tid då tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen men inte utför något arbete. Då tjänstemannen utför arbete under ovanstående period räknas det som arbete. Definitionen beredskap menas den tid då tjänstemannen står till arbetsgivarens förfogande utan att behöva uppehålla sig på arbetsplatsen men som är beredd på att arbeta med kort varsel. Även här räknas utfört arbete som arbete i den ordinarie arbetstiden.

Arbetsgivaren ska föra anteckningar, oavsett om tjänstemannen eller ej är berättigad till ersättning, för jourtid, övertid och mertid. Vid frånvaro såsom sjukdom, semester eller annan ledighet ska frånvaron bedömas som det arbetstidsmått som gäller på företaget. Vid frånvaro under del av dag ska beräkningen göras per timme.

Veckoarbetstiden under en period av sju dagar får högst uppgå till 48 timmar under en beräkningsperiod av tolv kalendermånader. I beräkningen ska ordinarie arbetstid, övertid, mertid och jourtid tas med samt att semester och sjukfrånvaro räknas som fullgjord arbetstid.

Den sammanlagda veckovilan under sju dagar ska för en tjänsteman vara minst 36 timmar sammanhängande ledighet och den ska så långt som möjligt förläggas till veckoslutet. Avvikelser kan tillåtas tillfälligtvis om det finns skäl och att arbetsgivaren inte hade kunnat förutse detta och tjänstemannen ska då ges motsvarande tid i kompensationsledighet.

Under varje period av 24 timmar ska tjänstemannen ha elva timmars sammanhängande ledighet, dygnsvila. Avvikelse kan tillåtas tillfälligtvis om det finns skäl och att arbetsgivaren inte haft möjlighet att förutsäga detta och tjänstemannen ska då ges motsvarande tid i kompensationsledighet. Dygnsvilan ska vara mellan klockan 00.00 och klockan 05.00. Om det finns skäl att frångå detta på grund av arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter, tillåts avvikelser. Till veckovila respektive dygnsvila räknas inte ordinarie arbetstid, övertid, mertid, jourtid eller beredskapstid.

Med natt åsyftas perioden mellan klockan 22.00 och 06.00.

Nattarbetande menas den som normal utför minst tre timmars arbete under natten eller för den som troligtvis kommer att utföra minst en tredje del av årsarbetstiden under natten. Nattarbete som medför särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte utföras mer än åtta timmar per 24 timmars period. Övriga får under en beräkningsperiod av fyra månader inte arbeta mer än 8 timmar i genomsnitt per 24 timmar. Tillfälligtvis får avvikelser göras om det föranleds av särskilda förhållanden och inte kunnat förutses av arbetsgivaren. Avvikelsen ska i sådana fall bytas mot motsvarande tid till kompensationsledighet.

Avbrott i den dagliga arbetstiden då tjänstemannen inte behöver uppehålla sig vid arbetsplatsen benämns rast. Rast ingår inte i den ordinarie arbetstiden och ska förläggas så tjänstemannen inte behöver utföra arbete i mer än fem timmar i följd. Rasterna ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena ifråga om antal och längd. Utöver raster ska arbetsgivaren se till att tjänstemännen kan ta paus från arbetet. Vid paus får inte tjänstemannen lämna arbetsplatsen. Om inte pauser kan tas ut på grund av arbetsförhållandena ska särskilda arbetspauser läggas ut.

Twister löser de båda parterna via ett speciellt förhandlingsavtal.⁹⁶ Övertidsavgifter tas ut då arbetsgivaren inte har följt bestämmelserna om allmän övertid och nödfallsarbete. Övertidsavgiften utgör 0,5 % av prisbasbeloppet vid tiden för förseelsen enligt Lagen om allmän försäkring⁹⁷ per otillåten timme samt för varje tjänsteman.

ALFA-T

I det Allmänna löne- och förmånsavtalet som Arbetsgivarverket och Saco-S⁹⁸ har tecknat framgår att arbetstidslagen är ersatt och att bestämmelserna i 4 kapitlet ersätter arbetstidslagen. Avtalet är indelat i två avsnitt och det första avsnittet gäller för arbetstagare som normalt har sin ordinarie arbetstid förlagd till måndag – fredag det vill säga kontorstid.

⁹⁶ Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för Sacoförbundens medlemmar i försäkringsbranschen s. 61

⁹⁷ Lagen om allmän försäkring (1962:381)

⁹⁸ ALFA-T

Det andra avsnittet⁹⁹ gäller för vissa arbetstagare vid universitet och högskolor, lärare i statlig skolverksamhet, arbetstagare med oregelbunden arbetstidsförläggning, arbetstagare som är stationerade utom riket, arbetstagare för vilka sjöarbetstidslagen gäller och de arbetstagare som enskilt förhandlat bort 16 § i detta avtal. Andra avsnittet reglerar också vilka arbetstagare som har s.k. förtroendearbetstid. Förtroendearbetstid har arbetstagare som har verksledande eller därmed jämförbar ställning med hänsyn till sina arbetsuppgifter och anställningsvillkor. Likaså har ledamot i Högsta domstolen, Högsta förvaltningsdomstolen, hovrätt, kammarrätt, tingsrätt, förvaltningsrätt eller hyresnämnd förtroendearbetstid. På samma sätt omfattas justitiesekreterare, assessorer och fiskaler i hovrätt, kammarrätt, tingsrätt eller förvaltningsrätt, åklagare och åklagaraspirant vid åklagarmyndighet och distriktsveterinärer av förtroendearbetstid. Slutligen finns i specialregleringen undantag för arbetstagare som normalt utför arbete i hemmet under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, så kallat okontrollerbart arbete.

De gemensamma bestämmelserna finns i 3 och 4 §§ och berör arbetstidens förläggning och lokala förhandlingar om arbetstidsvillkoren. Grunden för arbetstidens förläggning styrs av vilka behov verksamheten behöver för att målen och verksamheten ska bedrivas effektivt och rationellt men även anpassas till förändrade verksamhetskrav. Arbetstiden ska främja god arbetsmiljö samt motverka ohälsa. Arbetstagarnas önskemål om flexibla och individuella lösningar ska så långt som möjligt tillgodoses. Arbetstidsvillkor som inte längre motsvarar verksamhetens krav måste kunna förändras då omvärlden kräver utveckling och förnyelse ur ekonomiskt hänseende. Samverkan mellan de lokala parterna och den enskilde arbetstagaren är viktigt vid utformandet av arbetstidsvillkoren då man anser att ett framgångsrikt förändringsarbete beträffande arbetstidsvillkoren förutsätter motiverade medarbetare och stöds av kompensationer i olika former. Då någon av de lokala parterna påkallar förhandling ska båda parter pröva om det lokala avtalet är anpassat eller om det bör ersättas så att det bättre motsvarar verksamhetens krav. Först ska parterna gemensamt se över och analysera arbetsvillkoren för att diskutera förändringsbehovet både på kort och lång sikt och försöka komma överens. Enas inte parterna kan de på gemensam begäran lyfta frågan till centrala parter eller till Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet.

I vissa bestämmelser ska ATL gälla om inte något annat har överenskommit i ett lokalt avtal. Om inget annat har överenskommit gäller ATL i frågor som rör; undantag för viss offentlig verksamhet, nödfallsövertid, nödfallsmertid, den sammanlagda arbetstiden, arbetsgivarens skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid, dygnsvila, arbetstiden för nattarbetande, veckovila, rast, måltidsuppehåll och för paus.

⁹⁹ 27 § och följande §§

Den ordinarie genomsnittliga arbetstiden för en heltidsarbetande arbetstagare är 39 timmar och 45 minuter per helgfri kalendervecka. Om en helgdag infaller på en dag då arbetstagaren skulle ha arbetat kortas arbetstiden med samma antal timmar som annars skulle ha utgjort ordinarie arbetstid. Vissa arbetsdagar i samband med helg har reducerad arbetstid i kollektivavtalet.

För deltidssarbete är veckoarbetstiden proportionell till veckoarbetstiden vid heltidsarbete. Arbetsgivaren kan begära utökad arbetsinsats utöver den ordinarie arbetstiden för den deltidssarbete, så kallad mertid. Mertidsarbete ska i första hand ske frivilligt och arbetsgivaren bör inte neka befrielse från detta om arbetstagaren av godtagbara skäl är förhindrad att arbeta ytterligare tid. Mertiden får dock inte gå utöver den ordinarie arbetstiden för heltidsarbete och den beräknas som ordinarie arbetstid. Av dem som är delvis sjukskrivna, eller partiellt lediga med stöd av lag eller för vård av barn kan inte arbetsgivaren begära mertidsarbete. Av en delpensionsledig arbetstagare kan däremot ytterligare 25 timmar per kalenderår utkrävas i mertidsarbete. Utöver mertid kan arbetsgivaren begära att den deltidssanställda arbetar övertid. Den uttagna mertiden och övertiden får inte överstiga 200 timmar under ett kalenderår och därutöver får mertiden inte överstiga 175 timmar. Ersättningen för mertid ska lämnas i form av ledighet eller pengar enligt arbetstagarens önskemål. Utbetalas ersättningen i pengar gäller att lönen räknas upp till heltid för att sedan delas med 165. Kortare mertidstillägg än 15 minuter betalas ej ut. Kompensationsledigheten ska vara lika lång som mertiden.

Huvudregeln när det gäller arbetstidens förläggning är måndag till fredag via det lokala avtalet eller efter verksamhetens behov. Om nya arbetstider inrättas ska arbetstagaren underrättas om detta senast två veckor före ikraftträdandet.

Arbetsgivaren har tolkningsföreträdare beträffande arbetstidens förläggning utifrån verksamhetens krav. Dock ska arbetstagarens önskemål beaktas. Förutsättningen för arbetsgivarens tolkningsföreträdare är att det lokala avtalet slutat gälla efter uppsägning. Det lokala avtalet gäller tills vidare under avtalets giltighetstid med tre månaders uppsägningstid. Då arbetsgivaren har tolkningsföreträdare vid inrättandet av ändrade arbetstider ska arbetstagaren underrättas om detta senast två veckor före ikraftträdandet. Enas inte parterna om arbetstidens förläggning kan de, på parts begäran, efterfråga medverkan av Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet för att få ett samförstånd i frågan. Även om arbetsgivaren via sitt tolkningsföreträdare undantagsvis har fattat beslut om arbetstidens förläggning kan på parts begäran en lokal skiljenämnd avgöra ärendet. Skiljenämnden ska bestå av en opartisk ordförande samt en företrädare för vardera parten.

Arbetstidsförläggningen kan också förhandlas mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare. En enskild överenskommelse ska vara skriftlig och gälla tills vidare med en uppsägningstid som stadgas i avtalet. Parterna

kan även komma överens om annan tid beroende på överenskommelsens karaktär. Den lokala arbetstagarorganisationen ska underrättas om enskilda överenskommelser. Parterna har också enats om en särskild lokal förhandlingsordning för de arbetstagare som har oregelbunden arbetstid eller för vissa arbetstagare vid universitet eller högskolor.¹⁰⁰ Denna medföljer som bilaga 2 till avtalet.

I vissa speciella fall, som avviker väsentligt från de normala arbetsuppgifterna eller som kräver en viss kompetens, som inte finns hos arbetsgivaren, får arbetsgivaren och arbetstagaren avvika från samtliga bestämmelser i 3 – 11 kap. Arbetsgivaren ska informera arbetstagarens arbetstagarorganisation före överenskommelsen. De lokala parterna kan även sluta kollektivavtal om enskilda överenskommelser i andra fall än som framgår av avtalet. Även enskilda överenskommelser om förtroendearbetstid kan avtalas. Förtroendearbetstid innebär att arbetstagaren fritt disponerar sin arbetstid. Ytterligare en form av arbetstidens förläggning är koncentrerad deltid vilket innebär att arbetstiden är förlagd till en koncentrerad del av arbetsveckans dagar. Här gäller specialregler vid beräkning av frånvaro.

Övertid är arbete som utförs på annan tid utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsarbetande arbetstagare. För deltidsarbetande gäller att övertid är arbete utöver den ordinarie dagliga arbetstiden för en heltidsarbetande det vill säga all arbetad tid utöver mertid. Om arbetstagaren har flextid ska det lokala avtalet reglera vad som är övertid. Arbetsgivaren kan om det finns särskilda skäl begära övertid på 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. Antalet timmar får överskridas om det enligt arbetsgivarens bedömning krävs för att slutföra ett uppdrag som inte kan avbrytas utan att det medför stora olägenheter för verksamheten. Övertidsarbete ska i första hand ske på frivillig väg och har arbetstagaren godtagbara skäl att bli befriad från övertidsarbete samt att framställningen görs i samband med arbetsgivarens begäran om övertid ska befrielse från övertidsarbete beviljas. Övertidsarbete får inte krävas av den som delvis är sjukskriven eller ledig med stöd av lag eller för vård av barn. Däremot kan en delpensionsledig arbetstagare tvingas arbeta övertid med 25 timmar per kalenderår. Övertid som kompenseras med ledig tid räknas inte in i den totala övertiden.

En enskild överenskommelse kan förhandlas fram mellan arbetsgivaren och enskild arbetstagare angående ett högre uttag av övertid om det finns särskilda skäl för detta. En enskild överenskommelse ska vara skriftlig och gälla tillsvidare med en uppsägningstid som stadgas i det lokala avtalet. Den lokala arbetstagarorganisationen ska informeras om enskilda överenskommelser. De lokala parterna kan också sluta kollektivavtal även i andra fall av enskilda överenskommelser än vad som framgår i avtalet. Ersättning för den arbetade övertiden kan dels ske som övertidstillägg i form av pengar eller som kompensationsledighet. Vid begäran om kompensationsledighet ska ledighet beviljas om det är möjligt med i hänsyn

¹⁰⁰ Bilaga 5 till avtalet

till verksamhetens krav.

Det finns två olika beräkningar av övertid: enkel övertid och kvalificerad övertid. Enkel övertid är allt övertidsarbete som inte är kvalificerad övertid enligt nedan redogjorda tidsperioder. Kvalificerad övertid är tiden mellan klockan 19.00 och klockan 07.00 fredag till måndag samt övrig tid klockan 22.00 till 06.00. Även vissa perioder före helgdag är kvalificerad övertid: dag före Trettondedag jul, Första maj, Skärtorsdagen, midsommarafton, julafton, nyårsafton, Kristi Himmelfärds dag och Nationaldagen mellan klockan 19.00 och klockan 07.00 närmast följande vardag. Övertidsersättning betalas inte ut för kortare period än 15 minuter. Enkel övertid betalas ut med den individuella lönen per månad dividerad med 94 och kvalificerad övertid med den individuella lönen per månad dividerad med 72. Semesterersättningen ingår då i övertidsersättningen. Ersättningen för kompensationsledighet beräknas på att enkel övertid ger en och en halv gång den arbetade tiden och motsvarande för kvalificerad övertid ger två gånger den arbetade tiden. Senast den kalendermånad som följer efter ska kompensationsledigheten tas ut om inte något annat avtalats. Även här kan en enskild överenskommelse träffas mellan arbetsgivaren och den enskilda arbetstagaren angående annan kompensation, exempelvis högre lön eller fast lönetillägg. Den enskilda överenskommelsen ska vara skriftlig och gäller tillsvidare med en uppsägningstid som framkommer i det lokala avtalet. Den lokala arbetstagarorganisationen ska informeras om enskilda överenskommelser.

Förläggning av den ordinarie veckoarbetstiden ska slutas i lokala avtal samt även innehålla de avvikelser som regleras i ovan redogjorda kollektivavtal. Det lokala avtalet får också innehålla regler om flextid, inarbetning av s.k. klämdag, arbetstidens beräkning m.m. vid tjänsteresa samt om jour och beredskap. Begränsningsperioden för ett lokalt avtal får inte avtalas mer än högst tolv månader.

Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets författningssamling

I ovan nämnd ordning Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets författningssamling kommer jag att gå igenom de regler och regelverk som berör arbetstiden.

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen har som mål att förhindra ohälsa och olycksfall i arbete och att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö. Lagen trädde i kraft den 1 juli 1978 och är en ramlag vilket innebär att den måste kompletteras.¹⁰¹ Dessa kompletterade regler finns i Arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets författningssamling. Det finns även arbetsmiljöavtal, som regleras i 6 kap. 1 §, mellan arbetsmarknadens parter.

Arbetsmiljöavtalen ger också utrymme för lokala avtal vilket det finns på många arbetsplatser. Problemet här är att det inte finns vägledande avgöranden, prejudikatinstans, som genom vägledande avgöranden visar ett mer konkret och precist innehåll.¹⁰² Lagen gäller för samtliga arbetstagare som utför arbete åt en arbetsgivare med undantag för sjöfart under speciella förhållanden som regleras i Fartygssäkerhetslagen¹⁰³. Av lagen framgår att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Även arbetsförhållanden ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende och att arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete. Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Även löneformer och förläggning av arbetstid ska beaktas samt att starkt styrt eller bundet arbete skall undvikas eller begränsas.

Arbetstiden behandlas i 2 kap. 10 § där det framgår helt kort och gott att bestämmelser om arbetstid finns i Arbetstidslagen och med stöd av denna meddelade föreskrifter.

Tillsyn över Arbetsmiljölagen vilar på Arbetsmiljöverket enligt 7 kap. 1 §. Arbetsmiljöverket har ansvar för att Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter som meddelats med stöd av Arbetsmiljölagen följs. Arbetsmiljölagen hänvisar till i 2 kap. 10 § att ATL gäller och då gäller även ATL: s regler

¹⁰¹ Hydén, Håkan. (1985) *Arbetslivets reglering*. Lund: Håkan Hydén och Liber Förlag. s. 73

¹⁰² Hydén, Håkan. (2002) *Rättssociologi*. Lund: Håkan Hydén och Studentlitteratur. s. 74

¹⁰³ Fartygssäkerhetslagen (2003:364)

om tillsyn vilket är densamma som i arbetsmiljölagen. Undantaget här är om arbetsmarknadens parter har avtalat bort ATL:s regler helt eller delvis. Då ligger ansvaret på den fackliga organisationen.

Organisation

Arbetsmiljöverket har ett insynsråd med representanter utsedda av regeringen och leds av en generaldirektör. AMV samråder också med arbetsmarknadens parter. Det finns tre avdelningar för AMV i inspektionsverksamheten. Tillsammans består avdelningarna av tio distrikt över hela landet.¹⁰⁴

Arbetsmiljöverkets författningssamling AFS¹⁰⁵

Enligt författningssamlingsförordningen ska det finnas en förteckning av alla gällande författningar och råd som har beslutats av varje myndighet. Det finns en kungörelse angående arbetstid, Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om anteckningar om jourtid, övertid och mertid.¹⁰⁶ Kungörelsen innehåller bestämmelser om att arbetsgivaren har en skyldighet att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid och vilken tidsperiod de avser. Uppdelning ska ske mellan vad som är jourtid, allmän övertid, allmän mertid samt nödfallsövertid och mertid för nödfallsarbete (nödfallsmertid). Anteckningarna ska sparas under kalenderåret samt de två nästkommande åren. Detta gäller även för de kollektivavtal som avtalat bort ATL men frånsett reglerna angående jourtid, övertid och mertid. Anteckningar för nödfallsövertid och mertid för nödfallsarbete ska specificeras. Undantag från detta ovan sagda kan Arbetarskyddsstyrelsens bevilja om det finns särskilda skäl. Bestämmelserna ovan utgör föreskrifter enligt 11 § ATL och brott mot föreskriften kan ge böter.

¹⁰⁴ AMV s. 78

¹⁰⁶ AFS (1982:17) Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om anteckningar om jourtid, övertid och mertid

Redovisning av övertid i praktiken

Det framgår inte i något av ovanstående kollektivavtal hur och på vilket sätt arbetstagarorganisationerna kontrollerade övertiden. Då de flesta arbetstagarorganisationerna berörs av kollektivavtalet och således har avtalat bort ATL och arbetstagarorganisationerna har kontrollansvaret kändes det viktigt att få tillgång till hur kontrollen tillämpas i verksamheten. För att få svar på dessa frågor skickade jag ut en enkät till samtliga ovan redovisade arbetstagarorganisationer. Jag ringde även till AMV för att få reda på vad de anser om kontrollen av övertidstimmar för dem som har avtalat bort ersättningen för övertiden.

Enkät

Enkäten består av två frågor som jag skickade ut via mail. Frågorna återfinns i bilagan 1. Bilaga 1 sid. 1 (6)

Fråga 1

Hur kontrollerar ni antalet övertidstimmar en medlem arbetar?

Fråga 2

Har ni medlemmar som avtalat bort övertidskompensationen (löneväxlig, övertidsinlösen)?

Om frågan besvaras med ja.

Hur kontrolleras antalet timmar för denna övertid?

Jag fick in fyra svar omgående varav ett var telefonsamtal medan jag fick skicka frågan igen till två av arbetstagarorganisationerna.

Industrifacket Metall

IF Metall följer upp övertiden genom att se till att arbetsgivaren följer sin lagstadgade skyldighet att föra ”*anteckningar om jourtid, övertid och mertid*” i 11 § ATL. De hänvisar också till specialregler i vissa kollektivavtal.

På den andra frågan hänvisar IF Metall till att deras medlemmar via kollektivavtal kan ta ut övertiden som pengar eller kompensationsledighet. Kontrollen sker på samma sätt som första frågan. Bilaga 1

Kommunal

Britt Sorpola, Kommunals ordförande i Hultsfred, ringde upp mig för att besvara mina frågor (Bilaga 1 (2)). Den första frågan besvarade hon ”*Det håller våra medlemmar bra koll på själva*”.

Den andra frågan besvarade hon ” *Nej! Det har vi inte om man inte ska räkna in dem i personalpoolen men det är inte riktigt samma sak. De har 1 500 kronor mer i månaden för att de inte vet sitt arbetsschema i förväg.*”

Bilaga 1

Unionen

Unionen uppger i sitt svar på första frågan att det är arbetsgivaren som är skyldig att kontrollera arbetstiden. Unionen rekommenderar sina medlemmar att själva notera övertiden för att på så sätt kontrollera att ingen arbetar mer än vad arbetstids- arbetsmiljölagen eller kollektivavtal säger.

Som svar på fråga två uppgavs att det finns möjlighet att förhandla bort övertiden. Vilket innebär att arbetsgivaren och tjänstemannen träffar överenskommelse om att särskild kompensation för övertidsarbete inte utgår och att övertidsarbetet istället ersätts med högre lön och/eller tre eller fem extra semesterdagar. Unionen svarar också att detta bara ska gälla för tjänstemän i chefsställning, tjänstemän som har okontrollerbart arbete samt de tjänstemän som har frihet i arbetstidens förläggning. I andra fall ska det föreligga särskilda skäl. Överenskommelsen ska avse ett semesterår eller om inget annat överenskommit mellan arbetsgivaren och tjänstemannen.

I svaret till båda frågorna gäller att det är medlemmen som ska höra av sig till Unionen om medlemmen vill ha hjälp med arbetstiden. Bilaga 1

Läraryrket

Det svar som Läraryrket ger på första frågan är att det är den fackliga organisationen via ombuden men även dess medlemmar som ska ha utbildning vad som gäller i frågan om övertid. De svarar även att både medlemmarna och ombuden ska våga ta diskussionen med sina chefer om övertid, då övertiden ska vara beordrad, får läraryrket också koll på övertiden.

På den andra frågan svarar Läraryrket att det finns vissa chefer/rektorer som har avtalat bort övertidsersättningen. Kontrollen av övertiden får dessa själva hålla koll på. Dock finns det en central skolledarförening för chefer/rektorer samt att det även finns möjlighet för dessa grupper att ha en egen lokalförening i sin lokalavdelning. Dessutom finns det i varje region en ombudsman och skolledare som särskilt håller i skolledarnas arbetsmiljö/arbetsvillkor. Bilaga 1

JUSEK (Försäkringsbranschen och ALFA)

På den första frågan svarar Jusek att medlemmarna skriver in sina tider i ett tidsrapporteringsystem.

På den andra frågan svarar de att de har medlemmar, som har avtalat bort övertidsersättningen. Tidsrapporteringsystemet kan då inte utnyttjas så antalet övertidstimmar kan inte kontrolleras i dessa fall. I dagsläget arbetar Jusek för att arbetsgivaren ska införa ett system för kontroll av arbetstiden antingen ett separat system eller att funktionen av rapportering ska fungera för dem som avtalat bort sin övertid. Bilaga 1

Intervju men Arbetsmiljöverket

Då jag inte kunde upptäcka några rättsfall eller beslut angående övertid och övertidsinlösen/löneväxling i anslutning till AMV beslutade jag mig för att ringa dem och ställa några frågor. Respondenten jag talade med hette Johan Isaksson.

1. Har ni haft några ärenden angående att övertiden har varit bortförhandlat och den anställda har arbetat mer än 48 timmar i snitt enligt arbetstidslagen eller arbetstidsdirektivet?

Vi har inte haft några ärenden angående detta men att är den fackliga organisationen som ansvarar för detta.

2. Finns det en effektiv kontroll av övertid, då kollektivavtalet är bortförhandlat i ett enskilt anställningsavtal med bortförhandlad övertid?

Det är arbetstagarorganisationen som har kontrollansvaret för att arbetstidslagen följs men då de flesta har avtalat bort arbetstidslagen helt eller delvis så är det oftast ett kollektivavtal eller ett lokalt avtal de har till uppgift att kontrollera. Notera att alla lokala avtal ska vara godkända av den centrala arbetstagarorganisationen. Regeringen har heller aldrig gått in och underkänt ett kollektivavtal.

3. Var finns kontrollfunktionen i de här situationerna?

Kontrollfunktionen finns ute i arbetstagarorganisationerna och oftast hos skyddsombuden. Arbetsgivaren är dock skyldig att registrera övertiden.

4. Anser du att arbetstidsdirektivet är korrekt implementerat i svensk lagstiftning via arbetstidslagen?

Ja, det är den. Genom arbetsmiljölagen finns en öppning i 2 kap 1 § 4 st. Vi har använt oss av den då vi har förhandlat om arbetstid angående styckare och deras ackordslöner i kalla kylrum. Även för snöröjare, angående deras arbetstider förra vintern¹⁰⁷ då det kom mängder av snö, har vi använt oss av arbetsmiljölagen.

Följdfråga: Går inte det under nödfallsövertid?

¹⁰⁷ Vintern 2010-2011

Jo, det hade det troligtvis blivit.

5. Finns det andra aspekter på kontrollfunktionen i de här situationerna.

Det är svårt att driva arbetsmiljöfrågor överlag. Även om vi tillsammans med polis har tillräckliga bevis mot att någon bryter mot Arbetsmiljölagen så lägger åklagaren ner målet då de anser att det inte har något väsentligt allmänt eller enskilt intresse. Det är rent ut sagt Kraftuttryck!

Intervju men Svenskt Näringsliv

Jag har intervjuat Niklas Beckman, jurist på SN, för att få en bedömning av vad arbetsgivarorganisationerna anser om arbetstidsdirektivets implementering i svensk lag samt även kontrollera om det finns någon intressekonflikt mellan arbetsmarknadens parter.

1. Anser du att arbetstidsdirektivet är korrekt implementerat i svensk lagstiftning?

Vår inställning är, ja.

2. Finns det någon intressekonflikt mellan arbetstagarorganisationerna och arbetsgivarorganisationerna att få ut övertiden i ledighet eller i övertidsersättning?

Jag har inte hört någonting om detta.

Analys

Syftet med min uppsats är att utreda hur förhållandet mellan den svenska arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet harmoniserar med det som vi i dagligt tal benämner övertidsinlösen eller lönevaxling. Arbetsmiljölagen är en viktig del av arbetsmiljön i stort. Då arbetstidslagen är en skyddslagstiftning anser jag att det är en viktig fråga då arbetsmiljö berör det stora flertalet av de yrkesverksamma.

I Sverige implementerades arbetstidsdirektivet till största delen via kollektivavtal. Genom att studera sex representativa kollektivavtal samt den svenska lagstiftningen i detalj har jag undersökt hur de förhåller sig till arbetstidsdirektivet.

Till största delen anser jag att Sverige har implementerat arbetstidsdirektivet korrekt. Men det finns två detaljer där jag anser att implementeringen brister.

Det första är rätten till kompensationsledighet i Art 17 i Arbetstidsdirektivet som inte har någon motsvarande regel i ATL och i de kollektivavtal jag har undersökt. Som villkor för att förhandla bort direktivet och ersätta det med kollektivavtal kräver direktivet att motsvarande kompensationsledighet för övertiden ges för att ge arbetstagaren ett fullgott skydd.^{108 109} Det finns inget kollektivavtal som reglerar rätten till ledighet på samma sätt. I IF Metalls kollektivavtal finns det noterat att en arbetstagare ska ha rätt till övertidsersättning i motsvarande tid av ledighet. Antingen i direkt anslutning till viloperioden eller inom sju dagar. Arbetstagaren kan också föra in övertiden i sin tidbank och den lediga tiden ska då tas ut inom en månad men ledigheten kan även sparas till ett senare tillfälle. I Unionens kollektivavtal kan tidbanken omdisponeras till betald ledighet, kontant betalning eller ersättning till pensionspremie. Kommunals avtal ersätter den arbetade övertiden i antingen en procentsats beräknad per timma eller genom ledighet. I Unionens kollektivavtal framkommer att en tjänsteman som inte kan sprida ut sin övertid under veckans arbetsdagar utan måste arbeta koncentrerat under ett eller flera dygn ska ha en motsvarande förlängd viloperiod. Viloperioden ska då förläggas till det arbetspass som avbrutit viloperioden och den ska förläggas inom sju dygn eller föras in i tjänstemannens tidbank. Tidbanken kan dock omdisponeras till betald ledighet, kontant betalning eller ersättning till pensionspremie. De två sistnämnda strider helt klart mot arbetstidsdirektivet om övertiden överstiger fyrtioåtta timmar. Lärarförbundet har likalydande avtal som Kommunal. Sacoförbundens medlemmar i försäkringsbranschen får kompensation för övertid med ledig tid. Övertiden kompenseras med en timme övertid med motsvarande en timmes ledighet. Även avvikelser från

¹⁰⁸ Art 17 i arbetstidsdirektivet

¹⁰⁹ Nyström, Birgitta. (2011 Upplaga 4:1) *EU och arbetsrätten*. Stockholm: Nordstedts Juridik AB, Elanders Sverige AB. s. 345

viloperioder kan tillåtas tillfälligtvis om det finns skäl och att arbetsgivaren inte hade haft möjlighet att förutsäga detta och då ska tjänstemannen ges motsvarande tid i kompensation. I avtalet för ALFA-T står att övertidsarbete i första hand ska ske på frivillig väg. Ersättning för arbetad övertid kan dels ske som övertidstillägg i form av pengar eller som kompensationsledighet. Övertid som kompenseras med ledig tid räknas inte in i den totala övertiden och vid begäran om kompensationsledighet ska ledighet beviljas om det är möjligt med i hänsyn till verksamhetens krav. Övertidsersättning betalas inte ut för kortare period än 15 minuter. Senast den kalendermånad som följer efter ska kompensationsledigheten tas ut om inte något annat avtalats.

De sex kollektivavtal jag undersökt reglerar rätten till ledighet på olika sett. Möjligheten att ta ut kompensationsledighet beror också på om arbetsgivaren finner det möjligt. Detta innebär att rätten till kompensationsledighet endast finns på ett principiellt plan. Det vill säga att om arbetsgivaren finner att det inte finns någon möjlighet att ta ut kompensationsledighet så ersätts den med övertidsersättning i form av pengar eller premiepension. Detta ger inte arbetstagaren det skydd som direktivet syftar till. Dock ska nämnas att arbetstiden enligt direktivet är fyrtioåtta timmar.

Det finns enkla sätt att implementera arbetstidsdirektivet korrekt. Ett sätt är att införa en maximigräns per månad för antalet övertidstimmar och ha automatisk ledighet som följer om gränsen överskrids. Regeln kan till exempel fastslå att kompensationsledighet tas ut i samband med sista helgen varje månad. För att det ska regleras, så måste all övertid antecknas.

Den andra detaljen är att det finns en allmän skyldighet att mäta övertiden om parter har kommit överens om att avtala bort övertiden och arbetstiden överstiger fyrtioåtta timmar. I ATL inte finns några regler om enskilda överenskommelser som övertidslösen eller löneväxling mellan arbetstagare och arbetsgivare. De arbetstagare som kan undantas från ATL är de som regleras i 2 §. Ett av undantaget handlar om personer i företagsledande ställning som har förtroendet att styra sin arbetstid själv och som ofta dessutom arbetar övertid för att arbetsuppgifterna ska kunna utföras. Undantaget som rör personer i företagsledande ställning ska användas återhållsamt men samtidigt finns det en svår gränsdragning av vilka som ska omfattas av regleringen. Jag anser att det är kontroversiellt att, i lagens förarbete konstaterat, dessa tjänstemän som har en företagsledande ställning ska undantas men samtidigt hävda att de har avtal och reglementen som reglerar arbetstiden. Slutsatsen måste vara att tjänstemannen är kollektivavtalsbunden men att gränsdragningen för dessa tjänstemän helt har överlämnats till arbetsmarknadens parter. Anses inte tjänstemannen vara en person i företagsledande ställning måste enligt arbetstidsdirektivet Art 22 ett enskilt avtal skrivas. Sverige är ett av de få länder som inte använder sig av denna opt-out. I arbetstidsdirektivet undantas företagsledare i Art 17 men det ger ingen närmare ledtråd av vad som anses med företagsledare.

Tillsynen för ATL utförs av AMV som utfärdar föreskrifter. Idag finns endast en föreskrift och den gäller anteckningar om jourtid, övertid och mertid och några regelrätta kontroller utförs inte, det är arbetstagarens eget ansvar att själv meddela att övertiden överskridits.

Enligt Art 18 i arbetstidsdirektivet får avvikelser avtalas bort genom kollektivavtal men inte Art 6. I ATL regleras Art 6 i 3 §, den så kallade EU-spärren. Regeln utgår från att alla arbetstagare ska ha 48 timmars genomsnittlig sammanlagd arbetstid, 11 timmars sammanhängande dygnsvila, 8 timmars genomsnittlig dygnsarbetstid för nattarbetande, 35 timmars veckovila samt rast var sjätte timma. De kollektivavtal som jag redovisat har valt att avtala bort ATL helt eller delvis. IF Metall, Unionen och de båda SACO-förbunden har helt avtalat bort ATL medan LF och kommunal har avtalat bort delar av ATL via kollektivavtalen. En enskild överenskommelse kan träffas mellan en arbetstagare och arbetsgivare. Det framkommer av Unionen, Lärarförbundet och de båda SACO-förbundens kollektivavtal. Den enskilda överenskommelsen innebär att övertidsersättningen avtalas i utbyte mot högre lön och/eller flera semesterdagar.

Samtliga kollektivavtal anser att de följer arbetstidsdirektivets minimikrav. För de arbetstagare som lyder under ett kollektivavtal är det den fackliga organisationen som har kontrollansvaret för skyddet av säkerhet och hälsa. IF Metall och Unionen har båda en arbetstidsnämnd som kan avgöra tvister om arbetstiden. Saco-S kan på begäran kalla på Samarbetsrådet för det statliga avtalsområdet i de fall det råder oenighet om arbetstidens förläggning men även en opartisk lokal skiljenämnd kan avgöra ärendet. De båda kommunala förbunden reglerar inte tvister alls i kollektivavtalet medan FAO avtalet har ett speciellt förhandlingsavtal.

Där det går att kontrollera övertiden är det enkelt att kontrollera att både ATL och arbetstidsdirektivet följs. Då de ovan nämnda kollektivavtalen i flera fall medger att arbetstiden kan förhandlas bort är det inte förenligt vare sig med ATL eller med arbetstidsdirektivet om arbetstiden för arbetstagaren överstiger fyrtioåtta timmar i snitt under en period av sju dagar. Då Sverige har valt att inte använda sig av undantaget i Art 22, Opt-outen, så är undantaget inte tillämplig och det utförs inte någon kontroll av arbetstiden av någon myndighet i Sverige. Det är som bekant direktivet som sätter gränserna för kollektivavtalet via EU-spärren. Via kollektivavtal har arbetstagarorganisationer kontrollansvar för att ATL följs. Där det inte finns något kollektivavtal är det den enskilde medlemmen som får kontrollera sin arbetstid och övertid så att ATL följs och där har arbetsgivaren en skyldighet att registrera den arbetade övertiden. Noterbart är också att det inte finns något krav, varken i ATL eller i de kollektivavtal jag granskat, på att övertiden ska ersättas med ledighet.

Samtliga fackliga organisationer som jag har redovisat har fått frågan hur de kontrollerar övertid (Bilaga 1). När det gäller enskilda överenskommelser är min slutsats, att ovan nämnda arbetstagarorganisationer anser, att det är den enskilda arbetstagaren som själv måste förhandla fram en

arbetstid som denna kan vara nöjd med och som är rimlig. Uppstår orimlig arbetstidsbelastning är det i första hand till arbetsgivaren, som har huvudansvaret att ATL eller kollektivavtalet följs, arbetstagaren ska vända sig till. I andra hand kan arbetstagaren vända sig till sin fackliga organisation eller till AMV beroende på om det finns kollektivavtal eller ej. AMV å sin sida anser att det enbart är den kollektivavtalande bärande arbetstagarorganisationen som har ansvar för arbetstiden och inklusive övertid registreras på ett tillfredsställande sätt. Detta då samtliga kollektivavtal och lokalavtal ska godkännas av deras centrala organisation. Redan denna motsättning visar att kontrollen förmodligen inte sker på rätt sätt.

Ska arbetstidsdirektivet implementeras korrekt i svensk lag anser jag att detta måste åtgärdas genom lagstiftning eller via kollektivavtal med EU-spärr då den befintliga EU-spärren inte är tillräcklig i detta fall. Jag anser att diskussioner och förhandlingar mellan de avtalsbärande parterna via samråd eller nämnder inte är tillräckligt om arbetstidsdirektivet ska tillämpas fullt ut. Någon av AMV, arbetsgivarorganisationen eller arbetstagarorganisationerna måste pekas ut som ansvarig att registrera arbetstiden och för att den även i verkligheten kan ersättas med kompensationsledighet om den överstiger 48 timmar.

Bilaga 1

Fråga 1

Hur kontrollerar ni antalet övertidstimmar en medlem arbetar?

Fråga 2

Har ni medlemmar som avtalat bort övertidskompensationen (löneväxlig, övertidsinlösen)?

Om frågan besvaras med ja.

Hur kontrolleras antalet timmar för denna övertid?

Industrifacket Metall

IF Metall följer upp övertiden genom att se till att arbetsgivaren följer sin lagstadgade skyldighet att föra ”*anteckningar om jourtid, övertid och mertid*” i 11 § ATL. De hänvisar också till specialregler i vissa kollektivavtal.

På den andra frågan hänvisar IF Metall till att deras medlemmar via kollektivavtal kan ta ut övertiden som pengar eller kompensationsledighet. Kontrollen sker på samma sätt som första frågan. Bilaga 1

Kommunal

Britt Sorpola, Kommunals ordförande i Hultsfred, ringde upp mig för att besvara mina frågor (Bilaga 1 (2)). Den första frågan besvarade hon ”*Det håller våra medlemmar bra koll på själva*”.

Den andra frågan besvarade hon ”*Nej! Det har vi inte om man inte ska räkna in dem i personalpoolen men det är inte riktigt samma sak. De har 1 500 kronor mer i månaden för att de inte vet sitt arbetsschema i förväg.*”

Bilaga 1

Unionen

Enligt Unionen har en tjänsteman som har chefsställning, okontrollerbart arbete eller frihet angående arbetstidens förläggning rätt att avtala bort övertidsersättningen och ersätta den mot högre lön och/eller flera semesterdagar. Vid en enskild överenskommelse sätts skyddsreglerna i arbetstidsavtalet ur spel. Unionen anser att fackklubbens roll i det sammanhanget är att se till att skyddsreglerna ändå följs. Misslyckas fackklubben med detta ska de ändå försöka få till en lösning med registrering av tjänstemannens arbetstid med arbetsgivaren.

Läraryörbundet

Läraryörbundet har medlemmar som avtalat bort övertidsersättningen. Det framgår inte av kollektivavtalet men utav svaret jag fick i min enkät. Det gäller främst chefer och rektorer. Dessa två grupper får själva kontrollera både sin arbetstid och sin övertid. Dock anser läraryörbundet att de satsar på att utbilda både medlemmar och ombud i denna fråga. De har även särskilda ombud på regional nivå som särskilt ansvarar för arbetsmiljö och arbetsvillkor.

FAO

För tjänstemän som har okontrollerbart arbete eller är beresningsskyldiga är dessa grupper undantagna i kollektivavtalet. Arbetsgivaren är dock skyldighet att föra anteckningar angående jourtid, övertid och mertid.

ALFA

ALFA har delat in sitt kollektivavtal i två avdelningar var av den sista delen gäller för de som har förtroendetid. Den sista kategorin, som jag inte återupprepar, överensstämmer med de undantag som arbetstidsdirektivet reglerar i Art 17 förutom kategorin arbetstagare vilka utför sitt arbete i hemmet. I de gemensamma bestämmelserna framkommer att enskild överenskommelse kan träffas om arbetstidens förläggning och förtroendearbetstid samt även en ytterligare form som benämns koncentrerad deltid. Vidare kan parterna sluta enskilda överenskommelser i andra fall som inte framgår av kollektivavtalet. I dessa fall ska den lokala organisationen underrättas.

Käll- och litteraturförteckning

OFFENTLIGT TRYCK FRÅN EU

Bindande EU-rättsakter

Single European Act (SEA). I kraft 1 juli 1987 som fastställde att EG:s inre marknadskulle vara ett område utan inre gränser. Detta skulle vara genomfört senast vid slutet av 1992.

Rådets direktiv 89/391 EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet

Direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Direktiv 94/33/EG om skydd av ungdomar i arbetslivet.

Rådets direktiv 1999/63/EG om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ECSA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST), EGT L 167, 2.7.1999 s. 33.

Rådets direktiv 2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförandet av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som ingåtts mellan Association of European Airlines (AEA) Europeiska transportarbetartederationen (EFT), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA), FGT L 302, 1.12.2000 s. 57.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet

Ej bindande EG-rättsakter

Rekommendation från rådet av den 22 juli 1975 om principen om 40 timmar och om fyra veckors betald semester. 75/457/EEC

Rådets resolution från den 18 dec 1979 om anpassning av arbetstiden

KOM (2004) 607 slutlig Bryssel den 22.9.2004 Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

KOM (2010) 801 slutlig Bryssel den 21.12.2010 Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén. Översyn av arbetstidsdirektivet.

KOM (2010) 802 slutlig Bryssel den 21.12.2010 Rapport från Kommissionen till Europaparlamentet, Rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och regionkommittén om medlemsstaternas tillämpning av direktiv 2003/88/EG (arbetstidsdirektivet)

OFFENTLIGT TRYCK FRÅN SVERIGE

Författningar

AFS (1982:17) Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om anteckningar om jourtid, övertid och mertid

SFS Lag (1962:381) om allmän försäkring

SFS Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

SFS 1976:725 Författningssamlingsförordningen

SFS 1977:480 Semesterlag

SFS 1982:673 Arbetstidslag

SFS 1982:901 Arbetstidsförordning

SFS Lag (1998:958) om vilotid för sjömän

SFS (2003:364) Fartygssäkerhetslagen

SFS 2005:165 Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

SFS Lag (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

SFS Lag (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget

SFS Lag (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik

Arbetsmiljöverket och Arbetsmiljöverkets jurister (2011)

Arbetsmiljölagen och dess med kommentarer i lydelse den 2 maj.,

Ödeshög: april 2011

Förarbeten

Prop. 1970:5 Till riksdagen med förslag till allmän arbetstidslag, m.m.,

Prop. 1981/82:154 Om ny arbetstidslag m.m.;

Prop. 1995/96:162 EG:s arbetstidsdirektiv

Prop. 2010/11:89 Ändrade regler om övertid och skyddskommitté

SOU 1981:5 Utredningen av vissa arbetstidsfrågor

Kollektivavtal

Tjänstemannaavtalen. Teknikarbetsgivarna, Unionen.

2012-02-01 – 2013-03-31

ALFA-T, allmänt löne- och förmånsavtal. Arbetsgivarverket (2011)

Stockholm: Tabergs media group

2010-10-14

Kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor för

Sacoförbundens medlemmar i försäkringsbranschen

1 januari 2012 – 31 december 2013

Lag och avtal –avtal för lärarområdet 2010. AB Allmänna bestämmelser.

Ingående i HÖK 10, I lydelse 2010-04-01. Borås: Sjuhäradsbygdens

Tryckeri AB 2010

Lilla Avtalsboken. (Särtryck ur Avtalsboken) Kommunal. Borås:

Sjuhäradsbygdens Tryckeri AB 2010

Teknikavtalet IF Metall 1 februari 2012 – 31 mars 2013

Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Industrifacket (IF Metall)

LITTERATUR

Barnard, Catherine. (2006 Third Edition) *EC Employment Law*.

Oxford: University Press Inc. New York

Bylund, Bo och Viklund, Lars. (1995) *Arbetstidslagen med kommentar*.

Falun: Tidens förlag.

Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt

Wennerström, Sture. (2005, Upplaga 2) *Arbetstidslagen*.

Stockholm: Nordstedts Juridik AB

Hydén, Håkan. (1985) *Arbetslivets reglering*.

Lund: Håkan Hydén och Liber Förlag

Hydén, Håkan (2002) *Rättssociologi som rättsvetenskap*.

Lund: Håkan Hydén och Studentlitteratur

Nyström, Birgitta (2011 Upplaga 4:1) *EU och arbetsrätten*.

Stockholm: Nordstedts Juridik AB, Elanders Sverige AB

Schönfelder, Anna (2007) *Arbetstid (Arbetstidslagen, EG anpassade regler råd och tips, praktiska blanketter)*.

Bohus: Tholin & Larssons förlag

Schmidt, Folke m.fl. (2003 Upplaga 3:6) *Löntagarrätt*.

Stockholm: Folke Schmidts dödsbo, författarna och Nordstedts Juridik AB

Westergren, Annika och Englund, Thomas (2006) *God arbetsmiljö, (Personalpolitik Systematiskt arbetsmiljöarbete Ledarskap arbetstid Jämställdhet Diskriminering Företagshälsovård Arbetssskador Rehabilitering Skatteregler)*
Bohus: Tholin & Larssons förlag

ARTIKLAR

Kjellberg, Anders (2010). *Avtalsrörelsen och lönebildningen Medlingsinstitutets årsrapport.*
Stockholm: Medlingsinstitutet 2011

INTERNETKÄLLOR

Skatteverket

<http://www.skatteverket.se/foretagorganisationer/forarbetsgivare/lonevaxling.4.3dfca4f410f4fc63c86800014710.html?posid=1&sv.search.query.allwords=lonevaxling>
Hämtad den, 2011-02-20

ILO International Labour Organization

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--en/index.htm>
Hämtad den, 2011-05-18

Lunds Universitet

http://juridik.thomsonreuters.se.ludwig.lub.lu.se/app/document?docguid=i7E62EB96F52C2857E040DF0A17655DDD&startChunk=1&endChunk=1&et=3%C2%A0%C2%A7&element=SFS1982-0673_K0_P3&sumtid=std-se-summarization-elementrel&productkey=KPGFORFONL&family-guid=i7EB3941F57F840F0E040DF0A17655981&src=doc&formatCode=sc&t&
Hämtad den, 2011-04-02

Lunds Universitets Bibliotek

Mitting, William. 2009, 9 maj. PrintWeek <http://lu.summon.serialssolutions.com>
Hämtad den, 2012-04-10

INTERVJUER OCH ENKÄT

Informanter

IF Metall
Kommunal
Läraryrket
JUSEK

Unionen

Respondent

Beckman, Niklas jurist på svenskt Näringsliv, 2012-05-14

Isaksson, Johan jurist på AMV, 2012-04-14

Rättsfallsförteckning

SVERIGE

Aal 150/71
Aal 153/75
Aal 332/76
Aam 1811/81¹¹⁰

AD 2012 nr. 4
AD 2010 nr. 96
AD 2003 nr. 17
AD 1995 nr. 112

EU

BECTU J V. Secretary of State for Trade and Industry I (Case C-173/99)

Pfeiffer v. Deutsches Rotes Kreuz Ooined (Cases C-397/01)

¹¹⁰ Ärendebeteckningar som inleds med Aal, Aam, Aas, AD, Al, C, J, R eller R/A visar diarienummer hos Arbetskyddsstyrelsen/Arbetsmiljöverket. De två sista siffrorna anger det år då handläggningen påbörjades. Fr.o.m. 2002 betecknas ärenden i stället med bokstaven J + hela året + diarienummer. Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per samt Wennerström, Sture (2005, Upplaga 2) *Arbetslagslagen*. Nordstedts Juridik AB Falun s. 9