

Arbetstids- och arbetsmiljölagstiftningen i det gränslösa arbetslivet

Karin Duker

Kandidatuppsats i arbetsrätt

HARH16

HT 2014

Handledare

Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Summary

Today's work life has radically changed due to the development of technology and has made us more reachable, hence the line between private- and work life has been blurrier. At the same time, psychical illness and stress has turned in to be the most common reason for long-term sick leave. Despite that, the legislation covering working hours and work environment has barely developed the last 40 years. Therefore, the purpose with this essay is to examine how the Working Hours Act and the Work Environment Act regulate the topic of working hours and work environment. My goal is to find an answer to the question whether the current law is sufficient to protect employees with a flexible work life.

I mainly use a legal dogmatic approach to describe, systematize and interpret existing law. Since the Working Hours Act largely can be replaced by collective agreements, I have also examined a collective agreement in order to get an understanding of how the regulation is applied in reality. As a base for this essay I use a fictitious case in order to provide the reader with a greater understanding of the problem.

While writing this essay it has become increasingly clear that the current legislation on working hours and working environment is outdated and are not followed to a large extent. The definitions in the legislation, as well as in the Working Time Directive, is not adapted to the reality people are working in today, which is also why the Working Time Directive often is replaced by collective agreements. Even some of the mandatory minimum rules in the Working Time Directive are exempted by collective agreements in order to adapt to today's flexible work life. The consequence is that the area of responsibilities becomes blurred, and that it is hard to protect the individuals.

Key words: Working Hours Act, Work Environment Act, Flexible work life, Collective Agreement, Working Time Directive.

Sammanfattning

Dagens arbetsliv förändras i takt med att ny teknologi utvecklas och blir allt mer flexibelt där gränsen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut. Samtidigt har psykisk ohälsa kommit att bli den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Trots detta har arbetstids- och arbetsmiljölagstiftningen knappt utvecklats de senaste fyrtio åren. Mitt syfte med den här uppsatsen är därför att undersöka hur arbetstidslagstiftningen och arbetsmiljölagen reglerar frågor kring just arbetstid och arbetsmiljö. Min förhoppning är att kunna besvara frågan huruvida dagens utformning är tillräcklig för att ge skydd till tjänstemän i ett gränslöst arbetsliv.

Jag använder mig huvudsakligen av rättsdogmatisk metod för att beskriva, systematisera och tolka gällande rätt. Eftersom arbetstidslagen är dispositiv och till stora delar kan ersättas av kollektivavtal har jag även granskat ett gällande kollektivavtal för att få en förståelse för hur regleringen ser ut i praktiken. Jag bygger uppsatsen på ett fiktivt case i förhoppning om att ge läsaren en större förståelse för problematiken.

Under uppsatsens gång har det för mig blivit tydligt att den lagstiftning som idag finns på arbetstids- och arbetsmiljöområdet är förlegad och att den i många fall inte följs. De definitioner som återfinns i såväl lagstiftning som i arbetstidsdirektivet är inte anpassade till den verklighet allt fler tjänstemän lever i idag varför arbetstidslagen ofta ersätts av kollektivavtal. Även från arbetstidsdirektivets tvingande minimiregler görs undantag genom kollektivavtal för att anpassa avtalen till dagens gränslösa arbetsliv. Konsekvensen blir att ansvarsfördelningen blir otydlig samt att skydd för den enskilde arbetstagaren är svårt att garantera.

Nyckelord: Arbetstidslag, Arbetsmiljölag, Gränslöst arbetsliv, Kollektivavtal, Arbetstidsdirektiv.

Förord

För att kunna genomföra den här uppsatsen har det krävts hårt arbete och en stor dos tålamod, men framförallt har jag fått mycket värdefull hjälp. Jag skulle därför först och främst vilja tacka min handledare Annamaria Westregård som hjälpt mig under processens gång och som har trott på min idé och kommit med värdefulla råd. Ett stort tack vill jag även rikta till min mamma som har tagit sig mycket tid till korrekturläsning. Det största tacket vill jag dock rikta till Mats Essemyr på TCO som tog sig tid för mina frågor och funderingar, och som även hjälpt mig att få kontakt med andra kunniga människor på området.

Karin Duker

Lund den 16 december 2014

Innehållsförteckning

Case	7
Förkortningar	9
1. Inledning	10
1.1 Ämne och bakgrund.....	10
1.2 Syfte och frågeställningar	11
1.3 Avgränsningar.....	12
1.4 Metod och material	12
1.5 Disposition	15
2. Arbetstidslagstiftning	16
2.1 Bakgrund.....	16
2.2 Definitioner, arbetstidsbegrepp och arbetstidens förläggning	17
2.2.1 Ordinarie arbetstid	17
2.2.2 Jourtid	18
2.2.3 Övertid	18
2.2.4 Veckoarbetstid	20
2.2.5 Förläggning av arbetstiden.....	20
2.3 Tillämpning.....	22
3. Dispositivitet och Kollektivavtal	24
3.1 Bakgrund.....	24
3.2 EU-spärr och minimikrav	24
3.3 Kollektivavtal Industri- och Kemigruppen	26
3.3.1 Allmänna anställningsvillkor om övertid	26
3.3.2 Avtal om andra arbetstidsbestämmelser för tjänstemän	27

4. Arbetsmiljölagsstiftning.....	30
4.1 Bakgrund.....	30
4.2 En tillfredsställande arbetsmiljö	31
4.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan	32
4.4 Tillämpning.....	33
4.5 Arbetsmiljöverkets remiss om organisatorisk och social arbetsmiljö ...	34
5. Tillsyn och sanktioner	36
5.1 Bakgrund.....	36
5.2 Anmärkningar om jourtid, övertid och mertid	36
5.3 Påföljder för kollektivavtalsbrott	37
5.4 Påföljder för brott mot Arbetsmiljölagen.....	38
6. Analys och sammanfattning.....	39
6.1 Inledning	39
6.2 Avvikelser och undantag genom kollektivavtal.....	39
6.3 Vad är lämpligt skydd?	41
6.4 Ansvarsfördelning.....	42
6.5 Arbetstid och arbetsplats.....	44
6.6 Den tekniska utvecklingen och framtiden	45
7. Slutsatser.....	47
8. Käll- och litteraturförteckning	48

Case

Hon kunde inte tro sina öron när hon först fick höra vad hennes nyblivna arbetsgivare kom med för förslag till lön. 35 000 kronor i månaden och sex veckors semester, det var för bra för att vara sant. Efter tre svettiga intervjusteg stod just hennes signatur på anställningsavtalet. Och nu det här?! Inte nog med att hon precis hade fått sitt drömjobb inom ingenjörbranschen. Hon fick även en splitterny dator, jobbtelefon, en bra lön och sex veckors semester. Den där långresan till Indien kanske skulle bli av innan hennes trettioårsdag trots allt.

Många av Emmas vänner var, precis som hon själv, i början av karriären. Ibland gick de tillsammans och köpte middag sent på kvällen för att få en gemensam pratstund innan det var dags att gå tillbaka till kontoret och fortsätta kvällsarbetet igen. Men det var ingen fara, de jobbade nästan aldrig på helgerna och hade tid över för varandra då. Emma var fast besluten över att visa framfötterna och var beredd på ett par hundår i början av karriären. Hon arbetade snabbt upp en stor kundstock. Kunderna var dock krävande och hörde ofta av sig till henne via mail eller telefon efter ordinarie arbetstid. Det ledde till att hon ofta stannade kvar sent på kvällarna för att jobba och det hände relativt många gånger att hon smet in på kontoret en söndag för att fila lite extra på en kundpresentation. Inte för att någon tvingade henne, utan för att hon själv ville.

Efter cirka ett år på företaget träffade Emma en kille. Han arbetade som kundtjänstmedarbetare och jobbade 8-17 varje dag. Emmas kille Johan började ett tag in i förhållandet ofta muttra över att hon aldrig var hemma. När Emma lite försiktigt försökte ta upp problematiken med sin arbetsgivare pekade denna på hennes anställningsavtal och hänvisade till att hon hade avtalat bort sin övertid genom kollektivavtal. Hon hade så kallad oregelbunden arbetstid och om det krävdes borde hon därför stanna kvar tills arbetsuppgifterna var slutförda, och det utan någon extra ersättning. Det hände ibland att Emma fick nya arbetsuppgifter sent på dagarna vilket hon tolkade som att de måste vara klara lagom till frukostmötet dagen efter.

”Vilken tur att det finns teknik som gör att jag kan arbeta mer hemifrån” tänkte Emma och började i stället anpassa sig mer och mer efter sin sambo. Hon gick hem runt klockan 18 på kvällarna för att äta middag tillsammans med honom och satte sig sedan för att jobba när Johan gått och lagt sig. Det kunde ofta bli sena kvällar, men det gjorde ingenting. Emma brann för sitt jobb och var beredd på några timmars mindre sömn för att kunna kombinera både privatliv och arbetsliv. Så här skulle det ju bara vara ett par år, och nästan alla hennes vänner gjorde så också. Det var även vanligt förekommande på arbetsplatsen.

Efter tre år började Emma känna sig väldigt trött. Den där resan till Indien blev aldrig av. Varje sommar i anslutning till semestern dök det upp viktiga kundavtal som hon hoppades på att ro i hamn. Hon var självklart ledig men kände att hon behövde hålla sig nära Stockholm utifall att någon av de viktiga kunderna skulle höra av sig. Hon hade sin telefon på sig hela tiden och kollade av mailen flera gånger per dag. Tröttheten gav aldrig med sig och idag är Emma sjukskriven på grund av utbrändhet.

Sedan sjukskrivningen har Emma börjat fundera en hel del på hur det kunde gå såhär. Vad innebar det egentligen att hon avtalade bort sin övertid? Hade inte hennes arbetsgivare ett ansvar för att hon arbetade så mycket under dessa år? Hade hon själv ett ansvar för att hon arbetade så mycket? Kunde hon kräva av arbetsgivaren att denne förstod att hon ofta satt uppe halva nätterna? Emma har hört talas om att det finns både en arbetstidslag som styr hur många timmar man får arbeta men också att det finns en arbetsmiljölag där arbetsgivaren har krav på sig att ta hand om sina anställda. Hur kunde hon falla så mellan stolarna?

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
DS	Departementsserien av offentliga utredningar
EU	Europeiska Unionen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Regeringens proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

1. Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

Dagens arbetsliv förändras i takt med att ny teknologi utvecklas och blir allt mer flexibelt där gränsen mellan arbetsliv och privatliv suddas ut. Arbetsplatserna tenderar att bli allt mer slimmade på personal och fler har kontoret med sig i fickan dygnet runt. Samtidigt har psykisk ohälsa kommit att bli den vanligaste orsaken till sjukskrivning. Unionens rapport *Arbetsmiljöbarometern* från 2014 visar att det systematiska arbetsmiljöarbetet minskar och år 2014 når de lägsta nivåerna sedan undersökningens början 2007.¹

Christin Mellner, doktor i psykologi och arbetslivsforskning vid Stockholms Universitet, säger i en intervju till Svenska Dagbladet den 10 januari 2013 att högtbildade akademiker är de som idag arbetar mest. Hon menar att det ställs allt högre krav på personligt ansvar och att hela tiden vara tillgänglig och nåbar.² Studier som går i linje med Christin Mellners forskning visar att det blir allt vanligare med icke detaljstyrda arbetsuppgifter. Arbetsuppgifterna saknar ofta en tydlig arbetscykel och kan i stället utföras mer eller mindre bra, varför det uppstår svårigheter i att avgöra när uppgiften är klar och inte längre kan förbättras genom extrainsatser på icke ordinarie arbetstid.³ Samtidigt visar studier att möjligheten att själv påverka sin arbetstid är mycket effektivt mot negativ stress och leder till ökad motivation. Genom individuell och flexibel arbetstid ges den anställde möjlighet att själv anpassa arbete och fritid på ett sätt som minskar den totala stressen.⁴

Rapporten *Fortsatt gratisarbete* från TCO visar att overtiden år 2012 uppgick till drygt 4,6 miljoner arbetstimmar under en normal arbetsvecka, vilket motsvarar 150

¹ Brännemo, Tobias – Gullstrand, Daniel (2014), *Arbetsmiljöbarometern 2014*, s. 8.

² Lomberg, Sara (2013), "De ska lösa gåtan bakom livspusslet", *Svenska Dagbladet*, 2013-01-10.

³ DS 2000:54, s. 44.

⁴ DS 2000:54, s. 45.

000 jobb om man utgår från årsarbetstiden.⁵ Även Svenskt Näringsliv beskriver i sin rapport *Förändring – för en ännu bättre arbetsmiljö* att det blir allt mer angeläget att diskutera frågor kring stress och arbetsbelastning. De menar att arbetstidsfrågorna måste få en större plats i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivarens ansvar för att leda och fördela arbetet blir ännu viktigare i ett arbetsliv där gränserna mellan arbete och fritid suddas ut och där arbetsbelastningen stadigt ökar när färre ska göra mer på ett effektivare sätt.⁶ Peter Andersson, forskare vid Handelshögskolan i Göteborg, belyser problematiken i en intervju den 12 juni 2013:

Det finns över hundra specifika föreskrifter från Arbetsmiljöverket som rör den fysiska arbetsmiljön, bland annat fem om tryckkärl. Men fortfarande saknas det föreskrifter för förebyggande av stress. Det är hög tid att införa bindande regler på det psykosociala området.⁷

1.2 Syfte och frågeställningar

Enighet verkar råda kring att arbetslivet idag ser annorlunda ut än för fyrtio år sedan, men trots det har lagstiftningen knappt förändrats. Mitt syfte med den här uppsatsen är att undersöka hur arbetstidslagstiftningen och arbetsmiljölagen reglerar frågor kring just arbetstid och arbetsmiljö. På så sätt vill jag besvara frågan *om lagstiftningen i dagens utformning är tillräcklig för att ge skydd till tjänstemän i ett gränslöst arbetsliv*. Som ett led i det ämnar jag även att försöka besvara nedanstående frågor:

- Går det att utkräva ansvar för att arbetstagare arbetar för mycket, och hur ser i så fall ansvarsfördelningen mellan arbetsgivare och arbetstagare ut?
- I vilken utsträckning kan bestämmelser i arbetstidslagen avtalas bort genom kollektivavtal?
- Vad innebär det för den enskilde arbetstagaren att avtala bort arbetstidsbestämmelser i form av exempelvis övertid när man ingår ett kollektivavtal?

⁵ Essemyr, Mats (2013), *”TCO granskar: övertiden 2012, fortsatt gratisarbete”*, s. 6.

⁶ Bergsten, Anna – Myrén, Karin – Thorburn, Robert (2014), *”Förändring – för en ännu bättre arbetsmiljö”*, svenskt Näringsliv, passim.

⁷ Axlid, Henrik (2013), *”Otydliga lagar om skadlig stress i arbetslivet”*, Göteborgs Universitet, 2013-06-12.

1.3 Avgränsningar

Flertalet av de rapporter jag tagit del av har visat på en bild där det är tjänstemän inom den privata sektorn som idag arbetar mest, varför jag har valt att ta avstamp huvudsakligen i den sektorn. Ett aktivt val att inte behandla andra sektorer har därför gjorts. All den lagstiftning som finns på arbetstids- och arbetsmiljöområdet är för omfattande för att jag ska kunna ta med allt i det här arbetet. En avgränsning där jag valt ut de delar jag tycker är relevanta för att besvara mina frågeställningar kring tjänstemän i ett gränslöst arbetsliv har därför gjorts. Bestämmelser om mertid, nattarbete, raster och semester lämnas därför utanför uppsatsen. Jag kommer inte heller närmare ta upp den dispens som Arbetsmiljöverket i vissa fall kan utfärda. Detta eftersom det varken finns tid eller utrymme för det, samt för att dispens från Arbetsmiljöverket endast får utfärdas när parterna först har försökt att träffa kollektivavtal om avvikelser.⁸

1.4 Metod och material

Jag använder mig i uppsatsen huvudsakligen av rättsdogmatisk metod vilket innebär att jag beskriver, systematiserar och tolkar gällande rätt.⁹ En annan definition av rättsdogmatik är att den består i rekonstruktion av rättssystem.¹⁰ Ett mål med att använda rättsdogmatisk metod är att kunna framställa rättsordningen som ett sammanhängande nätverk av huvudregler och undantag för att fastslå och tolka gällande rätt.¹¹ Inom rättsdogmatisk metod är det emellertid möjligt att även vidga perspektivet för att försöka finna nya svar och bättre lösningar på de problem man identifierar.¹² Min ambition är således att studera de befintliga rättskällorna och på så vis försöka fastställa de lege lata, alltså vilka rättsregler som idag finns på arbetstids- och arbetsmiljöområdet. I viss mån kommer jag även i analysdelen att diskutera de lege ferenda, alltså vilka rättregler som eventuellt är önskvärda.¹³

⁸ Gullberg, Hans – Rundkvist, Karl-Ingvar - Ewaldsson, Per – Wennerström, Sture (2014), *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 januari 2014 : kommentarer och författningar*, s. 145. Hädanefter hänvisad till som Gullberg et al.

⁹ Lehrberg, Bert (2014), *Praktisk juridisk metod*, s. 204.

¹⁰ Jareborg, Nils (2004), *Rättsdogmatik som vetenskap*, s. 4.

¹¹ Peczenik, Aleksander (2005), *Juridikens allmänna läror*, s. 249.

¹² Jareborg (2004), s. 4.

¹³ Lehrberg (2014), s. 204.

Jag använder mig av lagstiftning, förarbeten, rättspraxis, föreskrifter, avtal samt rättsvetenskaplig litteratur. Litteraturen har valts ut i samförstånd med min handledare samt bibliotekarien på Juridicum, och jag har alltid strävat efter att använda den senaste upplagan. Eftersom doktrinen på området tyvärr inte är speciellt omfattande har mycket stort fokus lagts på förarbeten. Förarbeten räknas ofta, till skillnad från doktrin, som en auktoritativ rättskälla.¹⁴ Genom att förstå intentionen och motivet bakom aktuell lagstiftning är det lättare att förstå hur lagstiftningen är tänkt att tolkas och användas.¹⁵ Min utgångspunkt är emellertid att lagtexten är den primära rättskällan och den äger således företräde framför förarbeten.¹⁶

Såväl arbetstidslagen som arbetsmiljölagen fungerar som ramlagar, vilket betyder att de får sin sanna betydelse av förordningar, föreskrifter och kollektivavtal. Det faller sig därför naturligt att behandla såväl förordningar som Arbetsmiljöverkets föreskrifter som primära rättskällor. I uppsatsen har jag valt ut och granskat ett kollektivavtal. Eftersom jag enbart har granskat ett specifikt kollektivavtal är det inte möjligt att ge en heltäckande bild över hur avtalsbestämmelserna på arbetstidsområdet ser ut. Under uppsatsen gång har det dock blivit tydligt att merparten av kollektivavtalen för tjänstemän är utformade på ett mycket liknande sätt och att de sällan ändras. För att få en så hög validitet som möjligt har jag emellertid granskat det aktuella kollektivavtalet både i sin nuvarande form och hur det såg ut för tre år sedan för att upptäcka eventuella förändringar. I de fall kollektivavtalet har förändrats sedan den förra versionen tydliggörs detta i uppsatsen.

Då både arbetstidslagen och arbetsmiljölagen har påverkats i stor utsträckning av internationell lagstiftning och Sveriges medlemskap i EU är det av stor vikt att även undersöka EU-rätten. EU-rätten är i stor utsträckning direkt gällande i Sverige och ska därför många gånger tillämpas direkt av svenska domstolar och myndigheter. Vid konflikt mellan EU-rätten och svensk rätt är EU-rätten överordnad svensk rätt och vinner således företräde.¹⁷ EU-rätten och den svenska rättsordningen skiljer sig

¹⁴ Melander, Jan – Samuelsson, Joel (2003), *Tolkning och tillämpning*, s. 160.

¹⁵ Lehrberg (2014), s. 240.

¹⁶ Melander & Samuelsson (2003), s. 155.

¹⁷ Bernitz, Ulf – Kjellgren, Anders (2014), *Europarättens grunder*, s. 19.

åt i mångt och mycket beträffande rättskällornas betydelse och inbördes förhållande. Till EU-rättens bindande rättskällor hör de grundläggande fördragen, rättighetsstadgan, internationella avtal samt allmänna rättsprinciper. Även rättspraxis tillmäts stor betydelse och utgör ofta den dominerande rättskällan. Å andra sidan tillskrivs förarbeten och doktrin betydligt mindre betydelse än i Sverige och anses enbart vara vägledande.¹⁸ EU kan med stöd av fördragsbestämmelser bland annat utfärda förordningar, direktiv och beslut.¹⁹ Ett direktiv riktar sig direkt till medlemsstaterna och föreskriver resultat som varje medlemsstat ska uppnå inom en viss tid. Direktiven överlåter emellertid till medlemsstaterna att själva bestämma form och tillvägagångssätt för genomförandet av direktiven.²⁰ Med bakgrund i ovan nämnda har jag inom ramen för den här uppsatsen lagt stort fokus på att undersöka såväl direktiv som rättspraxis från EU-domstolen på arbetstids- och arbetsmiljöområdet.

Även om alla arbetsgivare enligt arbetsmiljölagen är skyldiga att förebygga stressrelaterad ohälsa finns det inte ett enda rättsfall på det aktuella området.²¹ Även praxis på arbetstidsområdet är mycket undermålig varför även den i stor utsträckning kommer lysa med sin frånvaro. De fåtal rättsfall jag har valt ut är rättsfall som är vanligt förekommande i doktrin och som anses som vägledande praxis på arbetstidsområdet. Majoriteten av rättsfallen kommer från EU-domstolen.

Jag har även använt mig av en del rapporter och artiklar i ämnet ett ”gränslöst och flexibelt arbetsliv”, för att få ett helhetsperspektiv och förstå den gällande rätts praktiska betydelse. Urvalet har genomförts på ett källkritiskt sätt och enbart rapporter från välkända arbetsmarknadsparter har använts. För att få en bättre förståelse för rättsreglernas tillämpning och funktion i verkliga livet har jag haft ett flertal möten med personer som är väl insatta inom just arbetstids- och arbetsmiljöområdet. Jag kommer, inom ramen för uppsatsen, inte närmare redovisa dessa intervjuer utan dessa ligger i stället till grund för valet av frågeställningar och

¹⁸ Hettne, Jörgen – Otken Eriksson, Ida (2011), *EU-rättslig metod – Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, s. 39-41.

¹⁹ Hettne & Otken Eriksson (2011), s. 49.

²⁰ Bernitz & Kjellgren (2014), s. 56.

²¹ Axlid, Henrik (2013), ”Otydliga lagar om skadlig stress i arbetslivet”, *Göteborgs Universitet*, 2013-06-12.

min förståelse för ämnet. Kapitlet om kollektivavtal kompletteras dock med information från en av intervjuerna.

Den juridiska litteraturen, samt artiklar och intervjuer, har granskats med kritiska ögon för att värdera källorna utifrån en objektivitetsaspekt.²² De personer jag fört samtal med har företrätt arbetstagarsidan och har troligtvis påverkat mig i en viss riktning, något jag är medveten om och som jag har haft i åtanke när jag har bearbetat källorna.

1.5 Disposition

Uppsatsen är uppdelad i sju olika kapitel. I uppsatsens andra kapitel redogörs för den lagstiftning som finns på arbetstidsområdet och viktiga definitioner och begrepp förklaras. I det tredje kapitlet beskriver jag vilka undantag och avvikelser som får göras från såväl lagstiftning som arbetstidsdirektivet, och en granskning av ett kollektivavtal görs. Det fjärde kapitlet behandlar arbetsmiljölagstiftningen och jag beskriver även en remiss från Arbetsmiljöverket som kan komma att få stor betydelse i framtiden. Det femte kapitlet berör tillsyn och sanktioner och kopplar till stor del samman de tre förutvarande kapitlen där jag redogör för vad som kan hända om lagstiftning och kollektivavtal inte följs. I kapitel sex analyseras och sammanfattas det material jag har redogjort för i de tidigare kapitlen. Jag återkommer till det case jag beskrev i början och diskuterar och analyserar detta utifrån den gjorda rättsutredningen. I den mån det är möjligt kommer jag även besvara mina frågeställningar. Uppsatsen avslutas med ett sjunde och avslutande kapitel där jag kortfattat summerar vad jag kommit fram till under uppsatsens gång.

²² Sandgren, Claes (2007), Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne material, metod och argumentation, s. 66.

2. Arbetstidslagstiftning

2.1 Bakgrund

Arbetstidslagen har tydligt påverkats av internationell lagstiftning, och Sveriges medlemskap i EU är den omständighet som har haft störst betydelse för reformeringen av den svenska arbetstidslagstiftningen (Arbetstidslag 1982:673). År 1989 antogs ramdirektivet 89/391/EEG som syftade till att främja arbetsmiljön och säkerheten för arbetstagare.²³ Några år senare antogs ett direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (93/104/EEG). Direktivet innehöll minimiregler som avsåg att skydda arbetstagarens säkerhet och hälsa i anknytning till arbetstidens förläggning.²⁴ År 2000 antogs direktiv 2000/24/EG så att direktivet även omfattade sektorer och verksamheter som inte tidigare omfattades. År 2004 antogs sedan direktiv 2003/88/EG som sammanförde de båda tidigare direktiven, vilket även innebar att reglerna anpassades till den praxis som då fanns från EU-domstolen.²⁵ Efter kritik från EU-kommissionen presenterade den svenska regeringen i september 2001 prop. 2003/04:180 med nya bestämmelser som innebar att EG:s arbetstidsdirektiv skulle genomföras på ett tydligare sätt i svensk lagstiftning. De nya bestämmelserna trädde i kraft den 1 juli 2005.²⁶ Förhandlingar kring ett nytt arbetstidsdirektiv har varit aktuella under de senaste åren men enighet har inte kunnat nås.²⁷ Även den svenska arbetstidslagstiftningen har många gånger varit uppe för diskussion. Redan i SOU 2002:49 *Livets gränser* förs en diskussion kring att arbetslivet blivit allt mer flexibelt och att det största hotet mot välfärden är den ständigt växande psykiska ohälsan.²⁸ Under årens gång har ett relativt stort antal utredningar varit på tapeten men inget av förslagen har i slutändan resulterat i någon betydande ändring av arbetstidslagen.²⁹ Till arbetstidslagen tillkommer

²³ Gullberg et al. (2014) s. 28.

²⁴ Nyström, Birgitta (2011), *EU och arbetsrätten*, s. 337.

²⁵ Nyström (2011), s. 338.

²⁶ Gullberg et al. (2014), s. 21.

²⁷ Essemyr, Mats. "Bekymmersamt läge i förhandlingarna om EU:s arbetstidsdirektiv", www.utredarna.se, 2012-12-09.

²⁸ SOU 2002:49, s. 47.

²⁹ Glavå, Mats (2011), *Arbetsrätt*, s. 49.

arbetstidsförordningen som regeringen har utfärdat. Förordningen ger Arbetsmiljöverket möjlighet att utfärda föreskrifter.³⁰ De föreskrifter som finns på området har emellertid meddelats främst med hjälp av arbetsmiljölagen.³¹

2.2 Definitioner, arbetstidsbegrepp och arbetstidens förläggning

Nuvarande arbetstidsdirektivets definition av arbetstid är ”all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.”³² En annan intressant definition är den om tillräcklig vila. Med tillräcklig vila avses att:

Arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.³³

Enligt arbetstidsdirektivet finns det med andra ord enbart två definitioner av betydelse, nämligen arbetstid eller viloperiod. Som viloperiod räknas all tid som inte är arbetstid, varför begreppen utesluter varandra.³⁴ Med arbetstid menas enligt arbetstidslagen att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället och utför arbete eller är beredd att utföra arbete om det behövs. Arbetstid kan således vara ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid (för deltidsanställda).³⁵

2.2.1 Ordinarie arbetstid

Av 5 § arbetstidslagen framgår att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan. Om det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt får arbetstiden dock uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt under en period av högst fyra veckor.³⁶ 5 § arbetstidslagen är dock dispositiv och kollektivavtal där genomsnittsarbetstiden på 40 timmar beräknas på ett helt år får därför förekomma med stöd av centralt kollektivavtal.³⁷

³⁰ Arbetstidsförordning (1982:901).

³¹ Gullberg et al. (2014), s. 35.

³² Direktiv 2003/88/EG, artikel 2 pt 1.

³³ Direktiv 2003/88/EG, artikel 2 pt 9.

³⁴ Direktiv 2003/88/EG, artikel 2 pt 2.

³⁵ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 15.

³⁶ Glavå (2011), s. 691 och Arbetstidslag (1982:673), 5 §.

³⁷ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 16.

2.2.2 Jourtid

6 § arbetstidslagen redogör för begreppet jourtid. Med jourtid menas tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.³⁸ För att jourtid ska kunna tas ut krävs att det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt. Jourtid ska därför inte kunna tas ut rent generellt utöver den ordinarie arbetstiden.³⁹

EU-domstolen har i det uppmärksammade *Simap*-målet slagit fast att jourtjänstgöring som sker på arbetsplatsen skall räknas som arbetstid oavsett om arbetstagaren utför arbete eller inte. Det aktuella rättsfallet berör en spansk läkare, *Simap*, som begärde att EU-domstolen skulle utreda vad som menas med begreppet jourtid respektive vilotid. Domen innehåller en tolkning av begreppet arbetstid och slår fast att det enligt direktivet inte är möjligt att arbeta jourtid utöver den ordinarie arbetstiden.⁴⁰ EU-domstolen kom även fram till att tid när läkarna hade jourtjänstgöring i hemmet enligt ett system som krävde att läkarna var tillgängliga under beredskap enbart skulle räknas som arbetstid i den mån de faktiskt utförde arbete.⁴¹ Enligt praxis från EU-domstolen räknas alltså jourtid som arbetstid medan beredskapstid däremot inte anses vara arbetstid.⁴² Beredskapstjänstgöring innebär att arbetstagaren i hemmet eller på annat ställe utanför arbetsplatsen står till förfogande för att vid behov arbeta för arbetsgivarens räkning. Beredskapstjänstgöring regleras inte direkt i arbetstidslagen men är vanligt förekommande i kollektivavtal.⁴³

2.2.3 Övertid

Ett annat centralt begrepp i arbetstidslagstiftningen är övertid. Övertid är ett sätt för arbetsgivaren att anpassa sig till variationer i behov av arbetskraft.⁴⁴ I 7 § arbetstidslagen framgår att övertid är sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid. Övertid får tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under

³⁸ Arbetstidslag (1982:673), 6 §.

³⁹ Gullberg et al. (2014), s. 79.

⁴⁰ Mål C-303/98, *Simap v CSCGV* (2000) ECR I-7963 pt 26.

⁴¹ Nyström (2011), s. 339 samt Mål C-303/98, *Simap v CSCGV* (2000) ECR I-7963 pt. 50.

⁴² Mål C-303/98, *Simap v CSCGV* (2000) ECR I-7963.

⁴³ Gullberg et al. (2014), s. 81 – 82.

⁴⁴ Källström, Kent – Malmberg, Jonas (2009), *Anställningsförhållandet – Inledning till den individuella arbetsrätten*, s. 223.

en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Det finns dock en yttre gräns som klargör att allmän övertid får tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår.⁴⁵ Hans Blyme menar att allmän övertid inte får läggas ut eller användas som en regelbunden del av arbetstiden. Övertiden skall i stället ses som ett extraordinärt inslag i arbetet.⁴⁶ Viktigt att notera är att det enbart är tillåten mängd övertid som regleras i lag, övertidsersättning ska regleras i avtal.⁴⁷

En arbetsgivare har inte rätt att ensidigt beordra en arbetstagare att arbeta övertid om det inte finns någon form av avtal kring detta. Allt som oftast är arbetsskyldigheten dock uttryckligen reglerad i kollektivavtal eller i det individuella anställningsavtalet. Om arbetsskyldigheten inte är reglerad i avtal bör man undersöka vad som är praxis på arbetsstället, sedvana i branschen eller omständigheterna i det enskilda fallet.⁴⁸ Arbetsdomstolen konstaterade i AD 1983 nr 177 att övertidsarbete inte kan anses utgöra en rättighet för den enskilde arbetstagaren utan snarare skall ses som en skyldighet denne har inom ramen för gällande avtal.⁴⁹ Av den grundläggande arbetsledningsrätten följer att arbetsgivaren har stor frihet att bestämma över var och när en arbetstagare ska utföra arbete och har därför rätt att ensidigt besluta om en arbetstagare skall arbeta övertid.⁵⁰

8 § arbetstidslagen föreskriver att allmän övertid får tas ut vid särskilt behov. Allmän övertid får dock, under särskilda omständigheter, läggas ut som en regelbunden del av arbetstiden om det krävs på grund av förberedelse- och avslutningsarbete.⁵¹ Reglerna om övertidsuttag i arbetstidslagen är alltså dispositiva och parterna på arbetsmarknaden kan således komma överens om andra gränser genom centrala kollektivavtal. Genom kollektivavtal kan även planerad övertid förekomma.⁵²

⁴⁵ Arbetstidslag (1982:673), 5-8 §§.

⁴⁶ Blyme, Hans. Kommentar till 8 § arbetstidslagen, not 23, Karnov Online.

⁴⁷ Källström & Malmberg (2009), s. 202.

⁴⁸ Källström & Malmberg (2009), s. 223.

⁴⁹ AD 1983 nr 177.

⁵⁰ Källström & Malmberg (2009), s. 188.

⁵¹ Gullberg et al. (2014), s. 88.

⁵² Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 21 samt Arbetstidslag (1982:673), 3 §.

Övertid, utöver allmän övertid, får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare och kalenderår.⁵³ För att extra övertid ska få tas ut krävs att det föreligger särskilda skäl och att situationen inte har gått att lösa på något annat rimligt sätt.⁵⁴ I prop. 2010/11:89 listas ett antal exempel på situationer där det kan anses föreligga särskilda skäl. Dessa är exempelvis tillfälliga arbetsanhopningar som inte har gått att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta. I de fall arbetsanhopningarna är återkommande, exempelvis vid julhandel, kan de dock inte anses vara oförutsedda. Av propositionen framgår även att företagets storlek har betydelse, större företag anses ha resurser att hitta bättre lösningar än övertidsuttag.⁵⁵ Extra övertid och allmän övertid får inte tillsammans uppgå till mer än 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.⁵⁶

2.2.4 Veckoarbetstid

10 b § arbetstidslagen innehåller ett så kallat veckoarbetstidstak. Bestämmelsen infördes den 1 juli 2005 och innebär ett tydligare genomförande av arbetstidsdirektivets regel om veckoarbetstid.⁵⁷ 10 b § arbetstidslagen stadgar på samma sätt som artikel 6 i arbetstidsdirektivet att den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader.⁵⁸ Viktigt att notera är dock att beredskapstid, alltså tid då arbetstagaren inte är skyldig att vara närvarande på arbetsplatsen, inte räknas som arbetstid och således inte behöver tas med när man beräknar den sammanlagda veckoarbetstiden, till skillnad från jourtid.⁵⁹

2.2.5 Förläggning av arbetstiden

Arbetstidslagen innehåller en del bestämmelser som tydliggör hur arbetstiden får förläggas. Bestämmelser om dygnsvila, arbetstid för nattarbete och kompensationsledigt för tillfälliga avvikelser infördes i arbetstidslagen år 2005.⁶⁰ Av särskilt intresse är 13 § arbetstidslagen som stadgar att alla arbetstagare har rätt

⁵³ Arbetstidslag (1982:673), 8 a §.

⁵⁴ Gullberg et al. (2014), s. 93.

⁵⁵ Prop. 2010/11:89, s. 49.

⁵⁶ Arbetstidslag (1982:673), 8 a §.

⁵⁷ Blyme, Hans. Kommentar till 10 b § arbetstidslagen, not 29, Karnov Online.

⁵⁸ Arbetstidslag (1982:673), 10 b § och Direktiv 2003/88/EG, artikel 6.

⁵⁹ Gullberg, et al. (2014), s. 107.

⁶⁰ Gullberg et al. (2014), s. 111.

till elva timmars sammanhängande dygnsvila under varje period av 24 timmar. Av arbetstidsdirektivet framgår att undantag från regeln får göras vid särskilda förhållanden som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, men då ska arbetstagaren ha rätt till motsvarande kompensationsledighet.⁶¹ 13 § 1 st arbetstidslagen innehåller även ett undantag som anger att avvikelse från dygnsvilan får göras tillfälligt om det föranleds av förhållanden som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, vilket även understryks i prop. 2003/04:180. Regeln bör med andra ord tolkas återhållsamt.⁶² Såväl arbetsgivaren som arbetstagaren har en skyldighet att se till att ledigheten utnyttjas, det yttersta ansvaret ligger dock hos arbetsgivaren.⁶³ Genom centrala kollektivavtal kan dygnsviloregeln avtalas bort, men ett sådant kollektivavtal måste innehålla bestämmelser om kompensationsledigt eller annat lämpligt skydd för arbetstagaren enligt EU-spärren (se nedan).⁶⁴

14 § arbetstidslagen reglerar veckovilan. Bestämmelsen innebär att arbetstagaren har rätt till 36 timmars sammanhängande veckovila. Huvudregeln är att veckovilan så långt som möjligt bör förläggas till veckoslut. Enligt arbetstidslagen skall det finnas en ledighet i varje sjudagarsperiod.⁶⁵ Lagen kräver dock inte att veckovilan skall infalla helt regelbundet varför perioden mellan ledigheterna kan bli upp till elva dygn. Det är dock inte tillåtet att förlägga ledigheten till nästföljande sjudagarsperiod, även om arbetstagaren får två ledigheter under den senare perioden.⁶⁶ Regeln om veckovila, är precis som regeln om dygnsvila, utformad som en skyldighet och arbetstagaren har därför inte rätt att avstå sin ledighet.⁶⁷ Även en kortare arbetsinsats i form av exempelvis overtidsarbete bryter veckovilan vilket innebär att en ny ledighet om 36 timmars sammanhängande ledighet måste läggas ut. Det är därför inte möjligt att ha veckovila samtidigt som man har jourtjänstgöring eller beredskap.⁶⁸ Även undantag från veckovilan får göras tillfälligt om det förekommer något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses

⁶¹ Glavå (2011), s. 691-693.

⁶² Prop. 2003/04:180, s. 37.

⁶³ Gullberg et al. (2014), s. 118.

⁶⁴ Direktiv 2003/88/EG, artikel 18.

⁶⁵ Arbetstidslag (1982:673), 14 § 1 st.

⁶⁶ Gullberg et al. (2014), s. 132-133.

⁶⁷ Gullberg et al. (2014), s. 134.

⁶⁸ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 42.

av arbetsgivaren.⁶⁹ På samma sätt som man kan göra undantag från dygnsviloprincipen kan undantag göras genom centrala kollektivavtal. Avvikelse är tillåtna enbart om arbetstagaren erhåller kompensationsledigt eller annat lämpligt skydd.⁷⁰

Viktigt att notera är att det finns en stor skillnad mellan dygnsvila och veckovila. Enligt 14 § arbetstidslagen bryter nämligen beredskap veckovila men inte dygnsvila.⁷¹ Detta följer av det faktum att bestämmelsen om dygnsvila innefattar all tid som inte är arbetstid.⁷² Beredskapstid är som nämnts ovan inte arbetstid och bryter därför inte dygnsvilan. Om arbetstagaren under sin beredskap måste utföra arbete bryts dock dygnsvilan, i enlighet med arbetstidsdirektivet.⁷³

2.3 Tillämpning

Arbetstidslagen gäller för alla arbetstagare som utför arbete för arbetsgivares räkning, men en del undantag finns. Lagen är till exempel inte tillämplig på arbetstagare som utför s.k. okontrollerat arbete. Med okontrollerat arbete menas arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, till exempel handelsresande.⁷⁴ Lagen anses inte heller vara tillämplig på arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter eller anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning, eller arbetstagare som har förtroendet att själva disponera över sin arbetstid.⁷⁵

Undantaget om okontrollerat arbete gällde tidigare arbete som utfördes i arbetstagarens hem. Allt arbete som utförs i arbetstagarens hem är dock inte att anse som okontrollerat varför undantaget om hemarbete avskaffades 2005 när arbetstidslagen anpassades till arbetstidsdirektivet.⁷⁶ Arbetstidsdirektivet innehåller nämligen inget generellt undantag för sådant arbete. Distansarbete, alltså arbete där arbetsplatsen är förlagd till arbetstagarens hem, undantas inte från bestämmelserna

⁶⁹ Arbetstidslag (1982:673), 14 § 3.

⁷⁰ Direktiv 2003/88/EG, artikel 18.

⁷¹ Arbetstidslag (1982:673), 14 § 1 st.

⁷² Blyme, Hans. Kommentar till 13 § Arbetstidslagen, not 28, Karnov Online.

⁷³ Gullberg et al. (2014), s. 118-119.

⁷⁴ Gullberg et al. (2014), s. 51-52.

⁷⁵ Arbetstidslag (1982:673), 2 § 2 pt.

⁷⁶ Gullberg et al. (2014), s. 51.

i arbetstidslagen.⁷⁷ Dagens utformning innebär att arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över när arbetet påbörjas och avslutas undantas från arbetstidslagen. I praktiken tillämpas detta undantag restriktivt varför man i tveksamma fall bör utgå från att lagen gäller.⁷⁸ Vissa arbetstagare utför både kontrollerat och okontrollerat arbete. Arbetstidslagen är då tillämplig enbart på det kontrollerade arbetet.⁷⁹

I prop. 1981/82:71 framgår att begreppet företagsledande ställning skall ges en snäv innebörd. Såväl arbetsuppgifterna som anställningsvillkoren behöver vara företagsledartypiska.⁸⁰ Det undantag som tillkommer personer med särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende innefattar enligt Gullberg m.fl. (2014) anställda som, utan att ha en företagsledande ställning, har krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller därmed jämförliga arbetsuppgifter. I regel kan arbetstagaren välja att vara ledig under vad som annars brukar anses som ordinarie arbetstid och arbetsgivaren kontrollerar då inte arbetstiden.⁸¹ Gullberg m.fl. (2014) menar vidare att utgångspunkten i praktiken torde vara att parterna genom avtal närmare har reglerat vilka arbetstagare som ska anses undantagna från lagens tillämpningsområde.⁸² Arbetarskyddsstyrelsen har i ett flertal undantagsprövningar kommit fram till att undantag inte råder varför regeln, liksom den om företagsledande ställning, bör tolkas restriktivt.⁸³

⁷⁷ SOU 1998:115, s. 109.

⁷⁸ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 8.

⁷⁹ Fahlbeck, Reinhold (1989), *Praktisk Arbetsrätt*, s. 363.

⁸⁰ Prop. 1981/82:71, s. 93.

⁸¹ Gullberg et al. (2014), s. 53.

⁸² Ib Gullberg et al. (2014), s. 54.

⁸³ Se exempelvis Aal 151/72, Aal 199/71 och Aal 130/73. Ärendebeteckningar som inleds med beteckningen Aal visar diarienummer hos Arbetarskyddsstyrelsen/Arbetsmiljöverket.

3. Dispositivitet och Kollektivavtal

3.1 Bakgrund

En allmän förutsättning för att kunna tillämpa ett kollektivavtal med undantag från arbetstidslagen är att det redan finns ett kollektivavtal med bestämmelser om allmänna anställningsvillkor på arbetsstället.⁸⁴ Om undantaget avser en kortare tid kan ett lokalt kollektivavtal räcka, ett sådant avtal upprättas mellan arbetsgivaren och den lokala fackföreningen och är giltigt högst en månad. Undantag genom lokala kollektivavtal får enbart göras i frågor om övertid, mertid, nödfallsövertid och nattarbetsförbud.⁸⁵ Om undantaget avser mer än en månad behövs ett centralt kollektivavtal. Ett centralt kollektivavtal är ett avtal som på arbetstagersidan tecknas av ett centralt fackförbund. Det är antingen en enskild arbetsgivare eller arbetsgivarorganisation som är avtalspart på arbetsgivarsidan.⁸⁶ Genom ett centralt kollektivavtal kan avvikelser från arbetstidslagens bestämmelser om exempelvis ordinarie arbetstid, veckoarbetstid, jourtid, övertid, dygnsvila samt veckovila göras. Avsteg kan även göras från definitionen av övertid samt skyldigheten att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid.⁸⁷ Det vanligaste är att ett kollektivavtal fungerar som en generell reglering för många arbetstagare, men avtal som reglerar villkoren enbart för en arbetstagare är också giltiga.⁸⁸

3.2 EU-spärr och minimikrav

Som framgått ovan är delar eller hela arbetstidslagen dispositiv enligt 3 § arbetstidslagen varför undantag kan göras genom centrala, och i viss mån lokala kollektivavtal.⁸⁹ I 3 § 4 st återfinns emellertid en så kallad EU-spärr som tillfördes arbetstidslagen 1996.⁹⁰ EU-spärren innebär att avvikelser från arbetstidslagen endast får göras under förutsättning att det inte innebär mindre förmånliga

⁸⁴ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 13.

⁸⁵ Arbetstidslag (1982:673), 3 § 2 st.

⁸⁶ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen, s. 12 samt Arbetstidslag (1982:673) 3 § 1 st.

⁸⁷ Gullberg et al. (2014), s. 65 samt Arbetstidslag (1982:673), 3 § 1 st.

⁸⁸ Fahlbeck (1989), s. 91.

⁸⁹ Glavå (2011), s. 692.

⁹⁰ Gullberg et al. (2014), s. 67.

bestämmelser för arbetstagarna än vad som återfinns i arbetstidsdirektivet.⁹¹ EU-spärren är med andra ord tillämplig även på kollektivavtal där man helt har avtalat bort arbetstidslagen.⁹² De minimikrav som ingår i direktivet är bland annat regler kring dygnsvila (elva timmars sammanhängande, artikel 3), veckovila (35 timmars sammanhängande veckovila för varje sjudagarsperiod, artikel 5) samt bestämmelser om veckoarbetstid (högst 48 timmar per vecka, artikel 6).⁹³ En rad andra minimiregler kring exempelvis nattarbete, semester och raster finns också men lämnas utanför den här uppsatsen.

Kapitel 5 i direktivet innehåller emellertid bestämmelser där avvikelser och undantag i lag eller kollektivavtal får göras.⁹⁴ Arbetstidsdirektivet är utformat på ett sådant sätt att det är lättare att göra avvikelser genom kollektivavtal än genom lag. Av artikel 17 framgår att avvikelser från direktivet får göras när arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg, eller när den inte kan bestämmas av arbetstagarna själva. Bestämmelsen gäller särskilt beträffande företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter. Avvikelse får enbart göras under förutsättningen att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet. I undantagsfall, när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja kompensationsledighet, ska arbetstagarna erbjudas lämpligt skydd.⁹⁵ Av artikel 18 i direktivet framgår även att avvikelser får göras från bestämmelserna om till exempel dygnsvila och veckovila under samma förutsättningar.⁹⁶

EU-domstolen tog i ett uppmärksammat förhandsavgörande ställning i frågan hur direktiv 93/104/EG skulle tolkas. Det aktuella målet, *Jaeger*, berör precis som *Simap*-målet läkare som arbetade jourtid på ett sjukhus.⁹⁷ EU-domstolen slog i den aktuella domen bland annat fast att kompensationsledighet skall följa omedelbart efter respektive arbetsperiod som är avsedd att kompenseras. Detta för att förebygga att arbetstagaren drabbas av trötthetstillstånd eller överansträngning till följd av oavbruten arbetstid. Kompensationsledigheten skall även karakteriseras av att

⁹¹ Prop. 1995/96:162, s. 18.

⁹² Arbetstidslag (1982:673), 3 § sista st.

⁹³ Gullberg et al. (2014), s. 67-68.

⁹⁴ Direktiv 2003/88/EG, kapitel 5.

⁹⁵ Direktiv 2003/88/EG, artikel 17.

⁹⁶ Direktiv 2003/88/EG, artikel 18.

⁹⁷ Mål C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v Jaeger* (2003) ECR I – 08389.

arbetstagaren under dessa perioder inte har någon skyldighet gentemot arbetsgivaren som kan hindra denne från att fritt och oavbrutet ägna sig åt sina egna intressen. Bestämmelsen är utformad på det viset för att motverka de effekter som arbetet har på arbetstagarens säkerhet och hälsa. Domen slog även fast att det enbart är i absoluta undantagsfall som arbetstagare får ges annat lämpligt skydd i stället för kompensationsledighet.⁹⁸

Hur man ska tolka definitionen lämpligt skydd framgår dock varken av direktivet eller av förarbetena till arbetstidslagen. I prop. 1995/96:162 framkommer emellertid att det är upp till de avtalsslutande parterna att avgöra vad som i respektive bransch kan komma att utgöra objektiva skäl för att inte bevilja kompensationsledighet. På samma sätt slår propositionen fast att det är upp till parterna att avgöra vad som kan tänkas uppfylla kraven på annat lämpligt skydd.⁹⁹ Vilken ledighet och vilket lämpligt skydd som avses bör regleras och framgå i kollektivavtalet mellan parterna.¹⁰⁰ I målet C-428/09, *Isère*, uttalar sig EU-domstolen dock kring vad som kan räknas som just lämpligt skydd och för då en diskussion kring att lämpligt skydd i så stor utsträckning som möjligt ska motsvara kompensationsledighet. Arbetstagarna ska med andra ord ges möjlighet att koppla av och bli kvitt den trötthet som hör ihop med utförandet av arbetet.¹⁰¹

3.3 Kollektivavtal Industri- och Kemigruppen

Jag har inom ramen för den här uppsatsen valt att titta närmare på ett befintligt kollektivavtal som hade kunnat vara tillämpligt på Emma i mitt fiktiva case. Kollektivavtalet gäller för företag som är medlemmar i Industri- och Kemigruppen.

3.3.1 Allmänna anställningsvillkor om övertid

Enligt kollektivavtalets allmänna anställningsvillkor § 5 Mom 1:1 avses med övertidsarbete som ger rätt till övertidskompensation sådant arbete som en heltidsanställd utför utöver den ordinarie arbetstiden. En förutsättning är dock att arbetsgivaren beordrat övertidsarbetet eller godkänt det i efterhand. Som övertid anses inte vara tid som går åt för att utföra nödvändiga förberedelse- och

⁹⁸ Mål C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v Jaeger* (2003) ECR I – 08389.

⁹⁹ Prop. 1995/96:162, s. 20.

¹⁰⁰ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 13.

¹⁰¹ Mål C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère* (2010) ECR I - 000, para 59.

avslutningsarbeten som normalt ingår i befattningen. I fall där arbetsgivaren och tjänstemannen har kommit överens om att förberedelse- och avslutningsarbete skall utföras dagligen skall tjänstemannen kompenseras genom att få 28 dagars semester.¹⁰² Enligt § 5 Mom 2:1 i kollektivavtalet kompenseras övertidsarbete med pengar, ledighet, högre lön eller längre semester. Av stort intresse är att § 5 Mom 2:3 stadgar att arbetsgivaren och tjänstemannen kan komma överens om att tjänstemannen i stället för pengar eller ledighet får högre lön och/eller tre eller fem semesterdagar utöver lagstadgad semester. Sådana överenskommelser träffas med tjänstemän som har chefsställning, arbetstid som är svår att kontrollera eller tjänstemän som har frihet att själva förlägga sin arbetstid. Om överenskommelser enligt § 5 Mom 2:3 eller § 5 Mom 2:4 har träffats skall berörd tjänstemannaklubb underrättas om detta.¹⁰³ Enligt Elisabet Ohlson, förbundsjurist på Unionen, är det viktigt att skilja på rätten till ekonomisk ersättning och möjligheten till vila och återhämtning. Den som har av sagt sig sin rätt till övertidsersättning kompenseras ekonomiskt för detta genom högre lön och/eller semester. Det är således en ersättningsregel som i sig inte säger något om kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd. För att även personer som har av sagt sig rätt till exempelvis övertidsersättning ska ha en bra arbetsmiljö, är det viktigt att arbetstagaren, på samma sätt som den som redovisar sin tid, ser till att efter en hög arbetsbelastning erhålla nödvändig återhämtning. Vidare menar hon att de arbetstagare som är undantagna ska ha en reell möjlighet att själv kunna styra sin tid, vilket hon menar att många har.¹⁰⁴

3.3.2 Avtal om andra arbetstidsbestämmelser för tjänstemän

Kollektivavtalet innehåller även en bilaga med avtal om andra arbetstidsbestämmelser för tjänstemän. Avtalet ersätter arbetstidslagen i sin helhet och av § 1 Mom 1 framgår att parterna är eniga om att avtalet ligger inom ramen för EG:s arbetstidsdirektiv. I § 1 Mom 2 redogörs dock för två undantag. Bestämmelserna i §§ 2-4 i avtalet gäller inte för tjänstemän i företagsledande ställning eller för arbete som tjänstemannen utför i sitt hem eller under sådana

¹⁰² Industri och Kemigruppen, Unionen, Ledarna Sveriges chefsorganisation, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna (2013-1016), *Allmänna anställningsvillkor*, s. 11.

¹⁰³ Industri och Kemigruppen, Unionen, Ledarna Sveriges chefsorganisation, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna (2013-1016), *Allmänna anställningsvillkor*, s. 12.

¹⁰⁴ Ohlson, Elisabet, Förbundsjurist på Unionen, telefonintervju den 11 december 2014.

förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är ordnat.¹⁰⁵ Av 1 § Mom 3 i avtalet framgår även att arbetsgivaren och tjänstemannen kan träffa en överenskommelse om att rätten till övertidskompensation ska ersättas med längre semester eller kompenseras på annat sätt. En sådan överenskommelse får dock enbart träffas för 1) arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat eller 2) för arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.

I 2013 års kollektivavtal har det tillkommit ett förtydligande om att undantag från arbetstidsregleringen främst är tänkt att tillämpas för tjänstemän med frihet att själva påverka förläggningen av sin arbetstid, samt för tjänstemän som själva har inflytande över mängden av eget arbete.¹⁰⁶ Elisabet Ohlsson betonar att de flesta kollektivavtal begränsar kretsen som får avtala bort sin övertid till personer med frihet i arbetstidens förläggning eller till de som har en högre position. Hon menar att i vissa avtal kan enbart de som arbetat en viss tid avtala bort sin övertid, eftersom de har en bättre bild av arbetsbelastningen.¹⁰⁷

I en kommentar till 1 § Mom 2 och Mom 3 framgår det dock att det är av ömsesidigt intresse för såväl arbetsgivaren som tjänstemannaklubben att få en uppfattning om den totala arbetstiden för de tjänstemän som inte omfattas av bestämmelserna i §§ 2-4, och där det således inte finns något krav på att föra anteckningar. Om tjänstemannaklubben begär det ska arbetsgivaren och tjänstemannaklubben gemensamt utforma ett lämpligt sätt att bedöma arbetstidsvolymen för dessa tjänstemän. Elisabet Ohlsson framhåller att avtalen ofta bara gäller för ett år i taget och att det alltså är möjligt att säga upp avtalet om arbetsbelastningen blir för hög. Det är också alltid möjligt för den lokala klubben att ta en förhandling angående

¹⁰⁵ Med §§ 2-4 avses bestämmelser om arbetstidsmåt, jourtid, beredskap och anteckningar om övertid och jourtid. Industri- och Kemigruppens kollektivavtal, s.55.

¹⁰⁶ Industri och Kemigruppen, Unionen, Ledarna Sveriges chefsorganisation, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna (2013-1016), *Allmänna anställningsvillkor*, s. 49.

¹⁰⁷ Ohlson, Elisabet, Förbundsjurist på Unionen, telefonintervju den 11 december 2014.

arbetssituationen, antingen för en grupp eller en individ. Enligt hennes erfarenhet är det dock ovanligt att en person begär att få tillbaka sin övertidsersättning.¹⁰⁸

I övrigt är regleringen av tillgänglig arbetstid, ordinarie arbetstid, veckoarbetstid, nattvila, övertid samt beredskap i huvudsak reglerade på samma sätt som i arbetstidslagen. Beräkningsperioden för tillgänglig arbetstid och ordinarie arbetstid är dock 12 månader. I avtalet om arbetstidsbestämmelser har i 2013 års kollektivavtal tillkommit en bestämmelse som stadgar att allmän övertid får tas ut med högst 150 timmar under tre på varandra följande månader. Övertid för en enskild kalendermånad får emellertid tas ut med 100 timmar om synnerliga skäl föreligger. Av bilagan framkommer, precis som i avtalet, att nödvändigt och normalt förekommande förberedelse- och avslutningsarbete inte räknas som övertid.¹⁰⁹ Bestämmelsen om dygnsvila får frångås om arbetstagaren ges motsvarande ledighet i anslutning till det arbetspass som avbrutit dygnsvilan. Det framkommer även att arbetstagaren, om det av objektiva skäl inte är möjligt att ge kompensationsledighet, har rätt till annat lämpligt skydd. Med annat lämpligt skydd avses inte enbart ekonomisk kompensation. Avvikelse från bestämmelsen om veckovila får göras vid t.ex. beredskap eller övertidsarbete. Tjänstemannen har då rätt till kompensation i form av pengar och ledighet. För att övertidsarbete ska kompenseras förutsätts att arbetet uttryckligen har beordrats. Enligt § 4 ska arbetsgivaren även föra anteckningar om övertid och jourtid. Tjänstemannaklubben eller central representant har rätt att ta del av dessa anteckningar.¹¹⁰

¹⁰⁸ Ohlson, Elisabet, Förbundsjurist på Unionen, telefonintervju den 11 december 2014.

¹⁰⁹ Industri och Kemigruppen, Unionen, Ledarna Sveriges chefsorganisation, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna (2013-1016), *Allmänna anställningsvillkor*, s. 55.

¹¹⁰ Industri och Kemigruppen, Unionen, Ledarna Sveriges chefsorganisation, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna (2013-1016), *Allmänna anställningsvillkor*, s. 55.

4. Arbetsmiljölagstiftning

4.1 Bakgrund

Arbetsmiljölagen (1977:1160) i sin ursprungliga form trädde i kraft den 1 juli 1978 men har under årens gång delvis reformerats. Arbetsmiljölagen har sitt ursprung i arbetsskyddslagen.¹¹¹ Det område som berör arbetarskydd har med åren utvidgats och innefattar idag i större utsträckning sociala och psykologiska aspekter.¹¹² Syftet med arbetsmiljölagen är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att uppnå en god arbetsmiljö.¹¹³ Arbetsmiljölagen är en ramlag vilket innebär att den kompletteras med föreskrifter och allmänna råd. Arbetsmiljöförordningen, som är utfärdad av regeringen, ger Arbetsmiljöverket befogenhet att meddela dessa föreskrifter om exempelvis arbetsmiljölagens tillämpning.¹¹⁴ De allmänna råd som Arbetsmiljöverket utfärdar innehåller bland annat förklaringar och exempel på hur man bör gå tillväga för att uppfylla kraven.¹¹⁵ Allmänna råd kan dock inte ligga till grund för krav från Arbetsmiljöverket utan stöd av någon paragraf i arbetsmiljölagen.¹¹⁶ EU-rätten har haft ett stort inflytande på arbetsmiljöns område och har fått till stånd en del förändringar i det svenska regelverket. De förändringar som har krävts för att Sverige ska uppfylla de krav som ställs i EU:s arbetsmiljödirektiv har främst genomförts via Arbetsmiljöverkets föreskrifter och närmare bestämt Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS.¹¹⁷ Det direktiv som har störst betydelse är direktiv 89/391/EEG som är ett ramdirektiv som innehåller minimikrav för hälsa och säkerhet i hela EU.¹¹⁸ Sedan 2005 finns det inom EU ett

¹¹¹ Glavå (2011), s. 711.

¹¹² Gullberg & Rundqvist (2014), s. 25.

¹¹³ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 1 kap 1 §.

¹¹⁴ Glavå (2011), s. 711-712.

¹¹⁵ Ericson, Bo – Gustafsson, Kerstin (2014), *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, s. 37.

¹¹⁶ Arbetsmiljöverkets kommentar till Arbetsmiljölagen (2014), s. 50.

¹¹⁷ Nyström (2011), s. 342.

¹¹⁸ Direktiv 89/391/EEG.

avtal om hur stress på arbetsplatserna ska behandlas. Enligt Arbetsmiljöverket har avtalet dock implementerats i mycket liten utsträckning i Sverige.¹¹⁹

4.2 En tillfredsställande arbetsmiljö

I 2 kap 1 § arbetsmiljölagen berörs arbetsmiljöns beskaffenhet. Där framgår bland annat att arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till den sociala och tekniska utvecklingen så att arbetstagarna inte utsätts för fysiska och psykiska belastningar som kan leda till ohälsa eller olycksfall.¹²⁰ I prop. 1976/77:149 betonas att arbetsgivaren måste beakta den rådande tekniska och sociala utvecklingen så att arbetsmiljön kan förbättras i takt med de möjligheter som utvecklingen ger. Av samma proposition framgår också att psykiska och sociala faktorer måste tas i beaktande vid utformningen av en god arbetsmiljö.¹²¹ Arbetsmiljöverkets föreskrift 1980:14 *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön* innehåller en rad allmänna råd för hur man på bästa sätt ska uppfylla de krav på psykisk och social arbetsmiljö som finns i arbetsmiljölagen. Föreskriften belyser vikten av att uppmärksamma och aktivt arbeta med psykiska och sociala arbetsmiljöfrågor, samt att hänsyn bör tas till arbetstidens förläggning.¹²²

Sedan 1 juli 1991 framgår det av 2 kap 1 § arbetsmiljölagen att arbetstidens förläggning skall beaktas vid utformningen av arbetsorganisationen och det framhålls att starkt styrt och bundet arbete ska undvikas.¹²³ I prop. 1990/91:140 redogörs även för att begreppet arbetstidsförläggning inte bara omfattar arbetstidens förläggning i stort, utan även arbetspassens längd och hur de fördelas inom den ram som anges i arbetstidslagen. Man menar vidare att vissa arbetstidsfrågor bedöms som arbetsmiljöfrågor.¹²⁴ Att arbetstiden är en arbetsmiljöfråga framgår även av det faktum att 2 kap 10 § arbetsmiljölagen hänvisar till arbetstidslagen. Att arbetstidsfrågorna har fått en egen lag innebär enligt Hans Gullberg och Carl-Ingvar

¹¹⁹ Arbetsmiljöverket (2014), *Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, REM 2011/101 350, s. 3.

¹²⁰ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 2 kap 1 § 1 st.

¹²¹ Prop. 1976/77:149, s. 220.

¹²² AFS 1980:14, passim.

¹²³ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 2 kap 1 § 4 st.

¹²⁴ Prop. 1990/91:140, s. 134.

Rundqvist (2014) inte att arbetstidsfrågorna ska skiljas från arbetsmiljön utan snarare att arbetstiden ska ses som en viktig del av arbetsmiljön.¹²⁵

4.3 Systematiskt arbetsmiljöarbete och samverkan

Ett centralt och vanligt förekommande begrepp på arbetsmiljöområdet är det om systematiskt arbetsmiljöarbete. Av bestämmelser i 3 kap 2 a § arbetsmiljölagen framgår att arbetsgivaren systematiskt skall leda, planera och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.¹²⁶ Av Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete* framgår även att systematiskt arbetsmiljöarbete ska utgöra en naturlig del i den dagliga verksamheten.¹²⁷

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö, vilket framgår bland annat av 3 kap 1 a § , 3 kap 4 § och av 6 kap 1 § arbetsmiljölagen.¹²⁸ Av 3 kap 4 § arbetsmiljölagen framgår att arbetstagaren har en så kallad aktivitetsplikt vilket innebär att denna förväntas att aktivt medverka i arbetsmiljöarbetet. Enligt Hans Blyme blir det extra viktigt för att komma till rätta med problem på det psykosociala och arbetsorganisatoriska området.¹²⁹ Vikten av att arbetstagare och skyddsombud ges möjlighet att medverka i arbetsmiljöarbetet betonas även i Arbetsmiljöverkets föreskrift 2001:1 och i 6 kap 2 § arbetsmiljölagen.¹³⁰ Den senare bestämmelsen tar sikte på hur skyddsorganisationen bör vara ordnad. På en arbetsplats med minst fem sysselsatta arbetstagare ska ett eller flera skyddsombud utses.¹³¹ Ett skyddsombud har en central roll i arbetsmiljöarbetet och kan begära att arbetsgivaren genomför undersökningar om arbetsmiljön och att åtgärder vidtas för att förbättra denna.¹³²

Huvudansvaret för arbetsmiljön ligger dock på arbetsgivaren vilket framgår av 3 kap 2 § arbetsmiljölagen. Av bestämmelsen framgår att arbetsgivaren skall ”vidta

¹²⁵ Gullberg & Rundqvist (2014), s. 115.

¹²⁶ Glavå (2011), s. 713.

¹²⁷ AFS 2001:1, *Systematiskt arbetsmiljöarbete*, 3 §.

¹²⁸ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 3 kap 1 a §, 3 kap 4 §, 6 kap 1 §.

¹²⁹ Blyme, Hans. Kommentar till 3 kap 4 § arbetsmiljölagen, not 28, Karnov Online.

¹³⁰ AFS 2001:1, 4 § samt arbetsmiljölagen (1977:1160), 6 kap 2 §.

¹³¹ Sedan 2010 kan skyddsombud enligt arbetsmiljölagen även kallas arbetsmiljöombud. Blyme, Hans. Kommentar till 6 kap 2 § Arbetsmiljölagen, not 67, Karnov Online.

¹³² Glavå (2011), s. 714.

alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall.”¹³³ Allt sådant arbete som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas.¹³⁴

4.4 Tillämpning

Arbetsmiljölagen är tillämplig i varje verksamhet där en arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning.¹³⁵ Arbetsmiljölagen innehåller, till skillnad från tidigare arbetsskyddslagen, inget uttryckligt undantag för s.k. okontrollerbart arbete.¹³⁶ Eftersom inget undantag finns är arbetsmiljölagen tillämplig även på sådant arbete där arbetsplatsen ligger utanför arbetsgivarens kontroll. Viktigt att poängtera är dock att en bedömning av vad som kan krävas av arbetsgivaren och dess möjlighet att påverka måste göras. Bestämmelsen syftar främst till att framföra krav på att arbetsgivaren ansvarar för att maskiner, redskap och annan arbetsutrustning som lämnas ut är att anse som säkra ur skyddssynpunkt. Arbetsgivaren bör med andra ord utreda vilka eventuella risker som kan förekomma vid okontrollerbart arbete.¹³⁷ Av SOU 1998:115 framgår att reglerna för okontrollerbart arbete även är tillämpliga på distansarbete, alltså när arbetsplatsen är förlagd till arbetstagarens hem. SOU:n slår också fast att det inte finns någon möjlighet att avtala bort arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Förutom bestämmelsen om okontrollerbart arbete innehåller arbetsmiljölagen inte några bestämmelser som fokuserar på just distansarbete.¹³⁸ SOU:n slår dock fast att distansarbete är en del av ett allt mer modernt och flexibelt arbetsliv vilket medför minskade kontrollmöjligheter från arbetsgivarens sida.¹³⁹

¹³³ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 3 kap 2 § 1 st.

¹³⁴ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 3 kap 2 §.

¹³⁵ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 1 kap 2 §.

¹³⁶ Ericson & Gustafsson (2014), s. 26.

¹³⁷ Ericson & Gustafsson (2014), s. 28.

¹³⁸ SOU 1998:115, s. 109.

¹³⁹ SOU 1998:115, s. 115.

4.5 Arbetsmiljöverkets remiss om organisatorisk och social arbetsmiljö

Den 17:e september i år sände Arbetsmiljöverket ut en remiss om *förslag till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*.¹⁴⁰ Syftet med den nya föreskriften är att skapa en god organisatorisk och social arbetsmiljö samt att göra de regler som finns mer konkreta, enhetliga och lättare att överblicka. Arbetsmiljöverket bedömer att det behövs nya föreskrifter på området för att förtydliga för såväl arbetsgivare som arbetstagare vad som enligt arbetsmiljölagen krävs för att förebygga ohälsa i enlighet med det systematiska arbetsmiljöarbetet.¹⁴¹

Remissen innehåller ett mycket intressant förslag som berör arbetstid och förläggningen av denna. 12 § i remissen stadgar att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna.¹⁴² Arbetstidslagen innehåller en rad tidsramar för hur mycket arbetstagare får arbeta samt vilka viloperioder de har rätt till. Lagen innehåller emellertid ingen faktisk bestämmelse om arbetstidens förläggning. Arbetstidslagen går även till stora delar att avtala bort genom kollektivavtal, vilket inte är fallet med arbetsmiljölagen. En föreskrift som reglerar hur arbetstiden bör förläggas sänder därför tydligare krav till arbetsgivarna om att arbetstidens förläggning skall beaktas vid utformandet av en god arbetsmiljö.¹⁴³

Remissen innehåller även allmänna råd till arbetsgivaren som föreskriver att denna redan vid planeringen av arbetet bör ta hänsyn till hur arbetets förläggning kan inverka på arbetstagarnas hälsa. Arbetsmiljöverket menar vidare att exempel på förläggning som kan medföra risker för ohälsa är skiftarbete, arbete nattetid, stort uttag av övertid, långa arbetspass och långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att vara ständigt nåbar.¹⁴⁴

¹⁴⁰ AFS 2015:X, *Förslag till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, Remiss från Arbetsmiljöverket.

¹⁴¹ Arbetsmiljöverket (2014), *Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, REM 2011/101 350, passim.

¹⁴² AFS 2015:X, 12 §.

¹⁴³ Arbetsmiljöverket (2014), *Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, REM 2011/101 350, s. 10.

¹⁴⁴ AFS 2015:X, 12 §.

Av intresse i remissen är även 9 § som stadgar att arbetsgivaren har ansvar för att de arbetsuppgifter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Arbetstagarna ska ges resurser för att utföra de tilldelade arbetsuppgifterna och dessa resurser ska vara anpassade till kraven som ställs i arbetet. Med ohälsosam arbetsbelastning menas att kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider de resurser som finns att tillgå och att belastningen leder till risker för ohälsa. Arbetsmiljöverket utvecklar sitt resonemang och menar vidare att ohälsosam arbetsbelastning ofta uppstår som en konsekvens av att det finns organisatoriska brister.¹⁴⁵

Ett led i arbetsgivarens ansvar för att undvika ohälsosam arbetsbelastning återfinns i 10 § i remissen. 10 § stadgar att det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa att arbetstagaren känner till:

- 1) vilka arbetsuppgifter de ska utföra.
- 2) vilket ansvar och vilka befogenheter de har.
- 3) vem de kan vända sig till för att få hjälp och stöd för att utföra arbetet.
- 4) vilket resultat som ska uppnås med arbetet och om det finns särskilda sätt som arbetet skall utföras på.
- 5) vilka arbetsuppgifter som ska prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till för alla arbetsuppgifter som ska utföras.¹⁴⁶

Remissvaren skall lämnas till Arbetsmiljöverket senast den 17 december i år.¹⁴⁷

¹⁴⁵ AFS 2015: X, 9 §.

¹⁴⁶ AFS 2015: X, 10 §.

¹⁴⁷ <http://www.av.se/lagochratt/regelarbete/pagaendeforeskrifter/pagaende.aspx>.

5. Tillsyn och sanktioner

5.1 Bakgrund

Sedan den 1 januari 2001 är det Arbetsmiljöverket (tidigare Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen) som utövar tillsyn i arbetsmiljö- och arbetstidsfrågor. Arbetsmiljöverkets ansvar är att utöva tillsyn över att lagarna och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagarna följs.¹⁴⁸ Regionala tillsynsorgan utövar sedan den löpande tillsynen, oftast genom arbetsplatsbesök.¹⁴⁹ Sedan den 1 juli 2014 har Arbetsmiljöverket beslutat att införa sanktionsavgifter i syfte att uppnå effektivare efterlevnad av arbetstids- och arbetsmiljölagstiftningen och dess föreskrifter. Tidigare var flertalet av bestämmelserna i Arbetsmiljöverkets föreskrifter straffbelagda, vilket innebar att en arbetsgivare kunde bli dömd till böter om denna bröt mot föreskriften. Böter döms man till i domstol vilket förlänger processen avsevärt, de nya sanktionsavgifterna behöver däremot inte gå genom polis, åklagare och domstol utan utfärdas av Arbetsmiljöverket direkt.¹⁵⁰ Arbetsmiljöverket har fortfarande rätt att använda sig av straffbelagda föreskrifter samt meddela föreläggande eller förbud med eller utan vite men bestämmelserna har i stor utsträckning ersatts av ovan nämnda sanktionsavgifter.¹⁵¹

5.2 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

För att göra kontroller möjliga stadgar 11 § arbetstidslagen att arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetsgivaren för anteckningarna under straffansvar vilket innebär att en arbetsgivare som inte för journal kan bli straffad.¹⁵² Paragrafen är inte dispositiv och går alltså inte att avtala bort. Om hela arbetstidslagen är undantagen genom kollektivavtal finns det däremot ingen skyldighet att föra journal.¹⁵³ Myndighetskontrollen som Arbetsmiljöverket

¹⁴⁸ Arbetstidslag (1982:673), 20 §.

¹⁴⁹ Blyme, Hans. Kommentar till 20 § arbetstidslagen, not 45, Karnov Online.

¹⁵⁰ Gullberg et al. (2014), s. 24.

¹⁵¹ Ericson & Gustafsson (2014), s. 254.

¹⁵² Blyme, Hans. Kommentar till 11 § arbetstidslagen, not 30, Karnov Online.

¹⁵³ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 32.

genomför gäller nämligen enbart på lagens tillämpning och inte på kollektivavtal. Även om till exempel övertid måste registreras enligt 11 § arbetstidslagen kan inte Arbetsmiljöverket kontrollera i vilken utsträckning övertiden är förenlig med gällande kollektivavtal om bestämmelsen om övertid är bortavtalad.¹⁵⁴ En del kollektivavtal innehåller dock en egen paragraf som ersätter 11 § arbetstidslagen vilket leder till att kravet på att föra anteckningar finns kvar trots att hela arbetstidslagen har avtalats bort. I Unionens undersökning *Arbetsmiljöbarometern 2014* framgår dock att drygt 50 % av de tillfrågade arbetsmiljöombuden inte tar del av dessa anteckningar.¹⁵⁵

5.3 Påföljder för kollektivavtalsbrott

Om någon part bryter mot ett kollektivavtal är det fråga om ett kollektivavtalsbrott och enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) kan den kränkta parten då begära skadestånd. En arbetsgivare som tillämpar ett kollektivavtal som strider mot EU-spärren kan emellertid bli skadeståndskyldig även enligt 24 a § arbetstidslagen.¹⁵⁶ Viktigt att notera är att 24 a § arbetstidslagen handlar om skadeståndsansvar när arbetsgivaren har tillämpat ett enligt arbetstidslagen ogiltigt kollektivavtal, och det är alltså inte fråga om skadeståndsansvar för kollektivavtalsbrott.¹⁵⁷ Det skadestånd som kan bli aktuellt är både ekonomiskt och allmänt skadestånd, dock oftast allmänt. I prop. 1995/96:162 diskuteras frågan om det överhuvudtaget ska utgå skadestånd om arbetstagaren själv har tagit initiativ eller godtagit att bestämmelser har åsidosatts. Om situationen är att anse som svårbedömd eller om arbetstagaren själv har medverkat till att bestämmelsen åsidosatts kan det vara skäligt att skadeståndet sätts ned eller helt faller bort.¹⁵⁸

I 25 § arbetstidslagen finns även närmare bestämmelser för vad som gäller för arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal. Om en arbetsgivare som har ersatt eller kompletterat arbetstidslagen med kollektivavtal inte fullgör de förpliktelser som följer av avtalet är det fråga om avtalsbrott och

¹⁵⁴ Gullberg et al. (2014), s. 157.

¹⁵⁵ Brännemo & Gullstrand (2014), s. 34.

¹⁵⁶ Gullberg et al. (2014), s. 165-166.

¹⁵⁷ Prop. 1995/96:162, s. 42.

¹⁵⁸ Prop. 1995/96:162, s. 42.

sanktionen för detta är, i enlighet med MBL, skadestånd.¹⁵⁹ Eftersom Arbetsmiljöverkets tillsyn försvinner när avvikelser görs från arbetstidslagen blir det upp till parterna och den enskilda arbetstagaren att kontrollera efterlevnaden av EU-spärren.¹⁶⁰ Enligt den så kallade ogiltighetsregeln blir kollektivavtal som innehåller avvikelser från arbetstidslagen och som samtidigt går längre än arbetstidsdirektivet medger emellertid inte automatiskt ogiltiga.¹⁶¹ Avsikten med ogiltighetsregeln är att talan ska kunna väckas i situationer som innebär att arbetstagaren i ett konkret fall går miste om det minimiskydd som direktivet föreskriver.¹⁶² Det är i det specifika fallet upp till den fackliga organisationen eller den enskilda arbetstagaren att då kritisera avtalet. Ett sådant ärende prövas i sista hand av domstol.¹⁶³ Rätten att föra ogiltighetstalan gäller även för den organisation som förhandlat fram kollektivavtalet.¹⁶⁴

5.4 Påföljder för brott mot Arbetsmiljölagen

Ett allvarligt åsidosättande av arbetsmiljön kan komma att räknas som ett arbetsmiljöbrott.¹⁶⁵ De bestämmelser som kan bli aktuella då är 3 kap 7-9 §§ i brottsbalken (1962:700), som handlar om vållande till annans död, vållande till kroppsskada eller sjukdom samt framkallande av fara för annan.¹⁶⁶ För att dömas enligt brottsbalken krävs att någon uppsåtligen eller av oaktsamhet har åsidosatt de bestämmelser som finns i arbetsmiljölagen. Det är den som har skyddsansvaret för arbetsmiljön som kan ställas till ansvar för arbetsmiljöbrott. Straffet i det aktuella fallet är böter eller fängelse.¹⁶⁷

¹⁵⁹ Gullberg et al. (2014), s. 167.

¹⁶⁰ Gullberg et al. (2014), s. 72.

¹⁶¹ Arbetstidslag (1982:673), 3 § sista st samt Prop. 1995/96:162, s. 41.

¹⁶² Prop. 1995/96:162, s. 37.

¹⁶³ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 14.

¹⁶⁴ Prop. 1995/96:162, s. 41.

¹⁶⁵ Ericson & Gustafsson (2014), s. 255.

¹⁶⁶ Brottsbalk (1962:700), 3 kap 7-9 §§.

¹⁶⁷ Ericson & Gustafsson (2014), s. 255.

6. Analys och sammanfattning

6.1 Inledning

I nedanstående analys och sammanfattning är min ambition att, i den mån det är möjligt, besvara mina frågeställningar. Jag återkommer även till Emma, den fiktiva karaktären i början av min uppsats, och diskuterar och analyserar hennes situation utifrån ovan gjorda rättsutredning.

De lagbestämmelser som återfinns i arbetstidslagen fungerar som generella utgångspunkter för hur arbetstiden ur skyddssynpunkt bör förläggas. Arbetstidslagen ger dock en möjlighet att genom kollektivavtal i stor utsträckning få till stånd just den arbetstidsförläggning som kan anses bäst lämpad på en specifik arbetsplats. I de fall arbetstidslagen har avtalats bort fyller den inget annat syfte än de minimiregler som föreskrivs i arbetstidsdirektivet. Eftersom Emmas övertidsersättning är bortavtalad utgår jag från att hon har ett kollektivavtal där arbetstidslagen, bortsett från EU-spärren, är bortavtalad. I Emmas fall blir det därför tämligen irrelevant att titta på just arbetstidslagen. En hel del svar kring motiven bakom lagstiftningen, och syftet med denna, går dock att finna i förarbeten och kan vara vägledande för förståelsen av lagens syfte och tillämpning.

6.2 Avvikelser och undantag genom kollektivavtal

Emma ställde sig frågan vad det egentligen innebar att hon hade avtalat bort sin övertidsersättning och hur det påverkade hennes situation. Även om hänsyn måste tas till EU-spärren får undantag göras från de minimikrav som finns i direktivet, i de fall kompensationsledighet eller i undantagsfall annat lämpligt skydd ges till arbetstagaren.¹⁶⁸ Arbetstidsdirektivet ger därför ett relativt stort utrymme för flexibla lösningar genom avvikelser och längre beräkningsperioder. I arbetstidsdirektivets 17:e artikel framgår att företagsledare, arbetstagare som utför arbete där arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg, eller arbetstagare som bestämmer arbetstiden själva får undantas från EU-spärren. I det kollektivavtal jag

¹⁶⁸ Direktiv 2003/88/EG, artikel 18.

har granskat undantas arbete som tjänstemannen utför i sitt hem samt arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är ordnat. Även arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid kan undantas från stora delar av avtalet. Tjänstemannen undantas då från en rad arbetstidsbestämmelser, så som tillgänglig arbetstid, ordinarie arbetstid, raster, dygnsvila, nattvila, veckovila, övertid, jourtid, beredskap samt bestämmelsen om anteckningar av övertid och jourtid. I de fall tjänstemannen undantas från avtalet om arbetstidsbestämmelser har denne rätt till kompensation i form av pengar, ledighet, högre lön och/eller längre semester. Emma, i mitt fiktiva fall, har ett avtal som ger henne sex veckors semester och en ansevärd lön vilket jag tolkar som att hon har avtalat bort bestämmelsen om bland annat övertid. Konsekvensen av detta blir att Emmas arbetsgivare inte längre systematiskt kontrollerar Emmas faktiskt arbetade tid på det sätt som föreskrivs i 11 § arbetstidslagen.

Undantagen avseende arbetstagare som utför arbete i hemmet eller under sådana förhållanden att det inte kan anses tillkomma arbetsgivaren att vaka över hur arbetet är ordnat är lika det om okontrollerat arbete som återfinns i arbetstidslagen. Sedan 2005 undantas inte arbete som utförs i arbetstagarens hem per automatik eftersom något liknande undantag inte finns i arbetstidsdirektivet. Regeln om okontrollerat arbete blir således tillämplig först då det inte anses rimligt att arbetsgivaren kontrollerar hur arbetstagaren arbetar.¹⁶⁹ De undantag som listas i det ovan nämnda kollektivavtalet bör ses i ljuset av de diskussioner som förts i förarbeten där det klart och tydligt framgår att företagsledande ställning och förtroendeställning i arbetstidshänseende är definitioner som likt den om okontrollerat arbete skall tolkas restriktivt.¹⁷⁰ Med tanke på hur dagens teknik är utformad menar jag att man bör ifrågasätta vad som egentligen utgör arbete som arbetsgivaren inte kan kontrollera. Det borde rimligtvis vara en relativt enkel uppgift att låta arbetstagare tidrapportera sina timmar och/eller kontrollera hur mycket de arbetar. Arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid ska enligt Arbetsmiljöverket i regel kunna vara lediga under vad som annars brukar

¹⁶⁹ Gullberg et al. (2014), s. 51.

¹⁷⁰ Prop. 1981/82:71, s. 93.

anses som ordinarie arbetstid.¹⁷¹ Många tjänstemän lär inte falla under ovan nämnda kategorier vid närmare granskning varför jag anser att det enbart är de arbetstagare som faktiskt har frihet att själva förlägga sin arbetstid som bör undantas från kollektivavtal. Det kollektivavtal jag har granskat införde år 2013 ett förtydligande om vilka arbetstagare som bör undantas¹⁷², vilket jag tolkar som att de också ser problematiken.

6.3 Vad är lämpligt skydd?

Eftersom man genom kollektivavtal kan avvika från ett flertal bestämmelser i arbetstidsdirektivet, om arbetstagaren kompenseras med kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd, blir en intressant diskussion hur begreppet lämpligt skydd bör tolkas. Viss vägledning ges som nämnts ovan i förarbeten och uttalanden från EU-domstolen.¹⁷³ Det ramdirektiv som ligger till grund för arbetstidsdirektivet reglerar emellertid arbetsmiljö och säkerhet varför en utgångspunkt torde vara att det skydd som åsyftas bör ha ett skyddsvärde från arbetsmiljösynpunkt.¹⁷⁴ I det kollektivavtal jag granskat framgår att det med lämpligt skydd inte enbart avses ekonomisk kompensation, varför en rimlig slutsats är att det åsyftas ledighet med ändamål att inte orsaka trötthet och ohälsa hos arbetstagaren.

Elisabet Ohlsson menar att den högre lön och längre semester som tjänstemän får när de avtalar bort regleringen av sin arbetstid inte ska ses som kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd, utan snarare som ett sätt att kompensera arbetstagarna eftersom de inte erhåller övertidsersättning.¹⁷⁵ Tanken är alltså att även de arbetstagare som avtalat bort sin övertid efter en hög arbetsbelastning ska erhålla kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd. Eftersom utgångspunkten är att de undantagna arbetstagarna själva ska kunna styra över sin arbetstid anser jag att man kan dra slutsatsen att det är arbetstagarna själva som blir ansvariga för att förlägga sin arbetstid så att de erhåller kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd. Jag tror emellertid att det finns en stor risk att personer som Emma aldrig tar sig den ledigheten varför många

¹⁷¹ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 9.

¹⁷² Industri och Kemigruppen, Unionen, Ledarna Sveriges chefsorganisation, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna (2013-1016), *Allmänna anställningsvillkor*, s. 49.

¹⁷³ Mål C-151/02, *Landeshaupstadt Kiel v Jaeger* (2003) ECR I – 08389.

¹⁷⁴ Direktiv 89/391/EEG.

¹⁷⁵ Ohlson, Elisabet, Förbundsjurist Unionen, telefonintervju den 11 december 2014.

tjänstemän troligtvis riskerar att gå miste om nödvändig ledighet. I de fall tjänstemännen inte kommer i åtnjutande av varken kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd vill jag hävda att avtalet bör ogiltigförklaras i enlighet med 25 § arbetstidslagen, men då krävs att den enskilde arbetstagaren själv kritiserar avtalet.¹⁷⁶ De flesta tjänstemän tenderar antagligen att förlora rent ekonomiskt på att avtala bort sina arbetstidsbestämmelser varför jag ifrågasätter om tre till fem dagars extra semester kan anses som tillräcklig kompensation. Syftet med bestämmelserna är att arbetstagarna ska ges möjlighet att koppla av och bli kvitt den trötthet som hör ihop med utförandet av deras arbetsuppgifter, gärna i direkt anslutning till att man arbetat för mycket.¹⁷⁷ Av samma anledning som veckovilan inte får läggas ut koncentrerat¹⁷⁸ anser jag att man bör ställa sig kritisk till huruvida en veckas koncentrerad semester per år verkligen kan anses som tillräcklig kompensation i enlighet med arbetstidsdirektivet. Att kompensera med en veckas extra semester förutsätter enligt mig att bestämmelserna om kompensationsledighet och annat lämpligt skydd följs även för undantagna arbetstagare.

6.4 Ansvarsfördelning

Emma ställer sig även frågan vilket ansvar arbetsgivaren har för att hon arbetat så mycket. Frågan är komplex och svår att besvara. För att kunna utkräva ansvar och utöva tillsyn krävs rimligtvis att det finns sätt att kontrollera hur mycket arbetstagarna i ett gränslöst arbetsliv faktiskt arbetar. En del av den kontrollen möjliggörs som nämnts ovan i och med 11 § arbetstidslagen men eftersom det är vanligt förekommande att arbetstidslagen avtalar bort uppkommer en problematisk situation där anteckningarna inte längre fyller någon funktion. Trots att man avtalar bort hela arbetstidslagen bör arbetsgivaren enligt mig ha ett övergripande ansvar för hur mycket man arbetar. I enlighet med EU-spärren får ju de undantag och avvikelser som görs genom kollektivavtal inte innebära mindre förmånliga villkor än de som följer av arbetstidsdirektivet.¹⁷⁹ En arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtalet ska enligt 25 § dömas till skadestånd. För att veta när en arbetstagare som undantas från kollektivavtalet inte har kompenserats

¹⁷⁶ Arbetsmiljöverkets kommentar till arbetstidslagen (2014), s. 14.

¹⁷⁷ Mål C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère* (2010) ECR I - 000, para 59.

¹⁷⁸ Gullberg et al. (2014), s. 132-133.

¹⁷⁹ Prop. 1995/96:162, s. 18.

med kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd bör enligt mig en löpande kontroll av arbetstiden föras. I de fall tjänstemännen inte undantas från bestämmelserna i kollektivavtalet räknas inte tid som går åt till att utföra nödvändiga förberedelse- och avslutningsarbeten som övertid.¹⁸⁰ Att den typen av arbetsuppgifter inte räknas som övertid utan ses som en del av det vardagliga arbetet tror jag kan leda till att man i stor utsträckning underlåter att kontrollera hur mycket arbetstagarna faktiskt arbetar. Det leder också till en problematisk situation ur ansvarssynpunkt då det är svårt att veta när en arbetstagare har mindre förmånliga villkor än de som följer av direktivet. Det blir således svårt att veta när arbetsgivaren kan vara skadeståndsskyldig.

En intressant aspekt när det kommer till arbetsgivarens ansvar över att kontrollera hur mycket Emma arbetade blir därför att se till det arbetsmiljöansvar arbetsgivaren har. Arbetsgivarens arbetsmiljöansvar är, till skillnad från arbetstidslagen, inte möjligt att avtala bort och arbetsmiljölagen är således tillämplig även på sådant arbete som ligger utanför arbetsgivarens kontroll.¹⁸¹ Arbetsmiljölagen föreskriver arbetsgivaren mycket långtgående skyldigheter när det gäller just sociala och psykologiska förhållanden. Det bör därför ligga i arbetsgivarens ansvar att kontrollera att de anställda inte arbetar på ett sätt som kan leda till ohälsa. Ett allvarligt åsidosättande av arbetsmiljön kan som bekant till och med räknas som arbetsmiljöbrott enligt brottsbalken.

I den uppkomna situationen ställer sig Emma inte enbart frågande till arbetsgivarens ansvar utan funderar även en del kring sitt eget ansvar. Arbetsmiljölagen tillskriver inte bara arbetsgivaren utan även arbetstagarna stort ansvar för arbetsmiljön och menar att dessa ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.¹⁸² I 3 kap 4 § arbetsmiljölagen tydliggörs arbetstagarnas aktivitetsplikt när det kommer till att påtala brister i arbetsmiljön. Det, i kombination med det faktum att prop. 1995/96:162 ifrågasätter om det överhuvudtaget ska utgå skadestånd för kollektivavtalsbrott om arbetstagaren själv har tagit initiativ eller godtagit att bestämmelser har åsidosatts gör att ett stort ansvar åligger även den enskilde

¹⁸⁰ Industri och Kemigruppen, Unionen, Ledarna Sveriges chefsorganisation, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna (2013-1016), *Allmänna anställningsvillkor*, s. 54.

¹⁸¹ SOU 1998:115, s. 109.

¹⁸² Arbetsmiljölagen (1977:1160), 3 kap 4 §.

arbetstagaren. Arbetstagarna har i vissa fall, exempelvis när det kommer till bestämmelserna om veckovila och dygnsvila, en skyldighet att utnyttja dessa och en stor del av ansvaret åligger med andra ord just arbetstagaren själv. De nya sanktioner som infördes på arbetstids- och arbetsmiljöområdet den 1 juli 2014 kommer förhoppningsvis leda till en bättre efterlevnad av lagstiftningen från arbetsgivarens sida. Jag tycker dock det är av stor vikt att poängtera att arbetstagaren, i och med dagens gränslösa arbetsliv, rimligen borde ta ett större ansvar för hur mycket och när man arbetar. Enligt mig kan det inte anses rimligt att arbetsgivaren skall ha ett långtgående ansvar för arbetstagare som väljer att exempelvis arbeta på kvällar och semestrar om arbetsgivaren inte uttryckligen har beordrat det. Den tid Emma många gånger lade på att arbeta hemifrån räknas inte som övertid enligt kollektivavtalet, eftersom arbetsgivaren inte uttryckligen har beordrat övertidsarbetet.

6.5 Arbetstid och arbetsplats

En definition som får stor betydelse i sammanhanget är den om arbetstid. Det som skiljer definitionen i arbetstidsdirektivet från definitionen i arbetstidslagen är att det i Sverige med arbetstid avses arbete som utförs på arbetsplatsen.¹⁸³ Jag anser att man kan ifrågasätta om det är en definition som är tillämplig i dagens samhälle då man i praktiken inte längre behöver ett faktiskt kontor utan kan ha arbetsplatsen med sig nästan överallt. Min uppfattning är att den tid Emma arbetade hemifrån på kvällarna borde räknas som arbetstid då hon med hjälp av dagens teknik har möjlighet att själv sätta upp ett kontor med allt hon behöver i vardagsrummet. Det hela bör ses i ljuset av att det enligt arbetstidsdirektivet enbart finns två tillämpliga definitioner, nämligen den om arbetstid och den om tillräcklig vila. Frågan man bör ställa sig blir således om arbetstagaren tillgodoräknar sig tillräcklig vila vid arbete i hemmet.

I sammanhanget bör poängteras att arbetstagare i det gränslösa arbetslivet på grund av att de är ständigt nåbara indirekt har daglig beredskap. Beredskap innebär tid då arbetstagaren i hemmet eller på annat ställe utanför arbetsplatsen står till förfogande för att vid behov arbeta för arbetsgivarens räkning. Beredskap räknas inte som arbetstid men bryter däremot veckovilan varför det inte är möjligt att tillgodoräkna

¹⁸³ Direktiv 2003/88/EG, artikel 2 pt 1. samt Arbetsmiljöverkets kommentar om arbetstid (2014), s. 15.

sig veckovila samtidigt som man har beredskap. Beredskap bryter också dygnsvilan i de fall arbetstagaren utför arbete. Att arbete som utförs i hemmet inte räknas som jourtid, och således arbetstid, beror på att definitionen av arbetsplats inte har uppdaterats trots dagens tekniska utveckling. I det uppmärksammade Simap-målet konstaterade emellertid EU-domstolen att tid då läkarna hade jour/beredskap i hemmet skulle räknas som arbetstid i de fall de faktiskt utförde arbete.¹⁸⁴ Jag anser, utifrån nämnda praxis, därför att tid då arbetstagare i hemmet utför arbete bör räknas som arbetstid.

6.6 Den tekniska utvecklingen och framtiden

Eftersom det i förarbeten till arbetsmiljölagen framgår att man vid utformningen av arbetsmiljön måste beakta den rådande tekniska och sociala utvecklingen, så att arbetsmiljön kan förbättras i takt med de möjligheter som utvecklingen ger, finner jag det egendomligt att lagstiftningen under så lång tid inte har anpassats. Både arbetstids- och arbetsmiljölagstiftningen är i grunden skyddslagstiftning som finns till för att trygga en god och säker arbetsmiljö. Trots det finns det idag ingen föreskrift för förebyggandet av stress.¹⁸⁵ Den föreskrift från Arbetsmiljöverket som ligger ute på remiss är därför av väldigt stort intresse. Remissen är den första i sitt slag som tar sikte på den organisatoriska arbetsmiljön och den tar även upp problematiken kring det flexibla arbetslivet. Remissen belyser det faktum att det inte bara är lag, avtal och verksamhetens krav som styr arbetstagarnas arbetstidsmönster, utan också normer och förväntningar på arbetsplatsen. Remissen framhåller att det borde ligga i arbetsgivarens ansvar att undvika ohälsosam arbetsbelastning, exempelvis genom att säkerställa att arbetstagaren känner till vilka arbetsuppgifter som skall prioriteras när tillgänglig tid inte räcker till.¹⁸⁶ Remissen understryker även att arbetsgivaren har ett ansvar att säkerställa att arbetstagaren känner till vilket ansvar och vilka befogenheter denne har.¹⁸⁷ Emma, i mitt fiktiva fall, tog sig själv stora befogenheter att utföra arbete utanför ordinarie arbetstid trots att det enbart var i vissa fall arbetsgivaren hade beordrat detta arbete. I situationer likt Emmas är det dock troligt att arbetsgivaren känner till att arbete i

¹⁸⁴ Mål C-303/98, *Simap v CSCGV* (2000) ECR I-7963, pt. 50.

¹⁸⁵ Axlid, Henrik (2013), ”Otydliga lagar om skadlig stress i arbetslivet”, *Göteborgs Universitet*, 2013-06-12.

¹⁸⁶ AFS 2015:X, 10 §.

¹⁸⁷ AFS 2015:X, 10 § 2 pt.

stor utsträckning sker utanför ordinarie arbetstid, men det finns inget krav ur avtalssynpunkt att kontrollera detta eftersom Emma undantas från arbetstidsbestämmelserna. Om Emmas arbetsgivare hade haft ett ansvar att säkerställa att Emma hade känt till vilka arbetsuppgifter som skulle utföras samt vilka befogenheter hon hade tror jag att hennes sjukskrivning hade kunnat undvikas.

Om remissen antas hade den i Emmas situation också lett till att arbetsgivaren hade haft ett ansvar att se till att arbetstidens förläggning inte påverkar Emmas hälsa negativt. Arbetstidslagen innehåller enbart yttre gränser för viloperioder samt hur många timmar arbetstagare får arbeta, men innehåller inga direkta regler kring arbetstidens förläggning. Arbetsmiljölagen innehåller idag en bestämmelse om att arbetstidens förläggning ska beaktas men den stadgar ironiskt nog att starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas¹⁸⁸, enligt mig ett stort tecken på att lagen i viss mån börjar bli förlegad. Emmas arbetsgivare måste, om remissen blir en föreskrift, ta hänsyn till och uppmärksamma det faktum att Emma har långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att ständigt vara nåbar. Återigen är det dock av stor vikt att poängtera Emmas roll i det hela – det gränslösa arbetslivet ställer större krav även på henne att ta ansvar för förläggningen av sin arbetstid samt att medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

¹⁸⁸ Arbetsmiljölagen (1977:1160), 2 kap 1 § 4 st.

7. Slutsatser

Under uppsatsens gång har det för mig blivit tydligt att den lagstiftning som idag finns på arbetstids- och arbetsmiljöområdet i vissa avseenden är förlegad. Både arbetsmiljölagen och arbetstidslagen är i grunden skyddslagstiftning som finns till för att säkerställa arbetstagarnas säkerhet och hälsa, något som tycks ha glömts bort på vägen. Lagstiftningen utgår i mångt och mycket från en annan tid då arbetstiden mättes med hjälp av exempelvis stämpelklockor och där arbetsuppgifterna hade en tydlig arbetscykel. De definitioner som återfinns i såväl lagstiftning som i arbetstidsdirektivet är inte anpassade till den verklighet allt fler tjänstemän lever i idag, varför arbetstidslagen ofta ersätts av kollektivavtal. Även från arbetstidsdirektivets tvingande minimiregler görs undantag från bestämmelser i kollektivavtal för att passa dagens gränslösa arbetsliv. Detta leder till att flertalet tjänstemän riskerar att gå miste om såväl kompensationsledighet som annat lämpligt skydd. På grund av kollektivavtalets omfattande roll för arbetstidens reglering fyller arbetstidslagen i många fall inget egentligt syfte.

Otydliga förväntningar i kombination med att hela tiden vara nåbar leder till att sjukskrivningar på grund av psykisk ohälsa ökar. Arbetet med den psykosociala arbetsmiljön måste bli en mer naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet, något som Arbetsmiljöverkets remiss förhoppningsvis kan bidra till. Utvecklingen har också lett till en situation där det är svårt att utkräva ansvar från arbetsgivaren och där ansvarsfördelningen i många fall blir otydlig. Såväl arbetsgivarna som arbetstagarna bör i framtiden ta ett större ansvar för att inte åsidosätta de bestämmelser som finns på området. Ett gemensamt mål borde därför vara att hitta tillbaka till grundtanken om att lagarna ska fungera som skyddslagstiftning, för att på så sätt kunna garantera skydd till arbetstagare även i ett gränslöst arbetsliv.

8. Käll- och litteraturförteckning

Offentligt tryck

Sverige

AFS 1980:14 *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön.*

AFS 2001:1 *Systematiskt arbetsmiljöarbete.*

AFS 2015:X. Arbetsmiljöverket. *Förslag till föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna (2014).*

DS 2000:54 *Ett föränderligt arbetsliv på gott och ont – utvecklingen av den stressrelaterade ohälsan.*

Prop. 1976/77:149 *Om arbetsmiljölag m.m.*

Prop. 1981/82:72 *Om ny anställningsskyddslag m.m.*

Prop. 1990/91:140 *Arbetsmiljö och rehabilitering.*

Prop. 1995/96:162 *EG:s arbetstidsdirektiv.*

Prop. 2003/04:180 *Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv.*

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

REM 2011/101 340 *Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö.*

SOU 1998:115 *Distansarbete.*

SOU 2002:49 *Arbetstiden – livets gränser.*

Europeiska unionen

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

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

Litteratur

Arbetsmiljölagen, 2014. *Lagkommentar till arbetsmiljölagen författad av Arbetsmiljöverkets jurister*. Arbetsmiljöverket.

Arbetsstidslagen, 2014. *Lagkommentar till arbetsmiljölagen författad av Arbetsmiljöverkets jurister*. Arbetsmiljöverket.

Bernitz, Ulf – Kjellgren, Anders, 2014. *Europarättens grunder*. Femte upplagan. Norstedts juridik, Stockholm.

Ericson, Bo - Gustafsson, Kerstin, 2014. *Arbetsmiljölagen: med kommentar*. Fjortonde upplagan. Studentlitteratur, Lund.

Fahlbeck, Reinhold, 1989, *Praktiskt arbetsrätt*. Tredje upplagan. Liber, Malmö.

Glavå, Mats, 2011, *Arbetsrätt*. Andra upplagan. Studentlitteratur, Lund.

Gullberg, Hans – Rundqvist, Karl-Ingvar, 2014. *Arbetsmiljölagen : i lydelse den 1 juli 2014 : kommentarer och författningar*. Sjuttonde upplagan. Arbetsmiljöforum, Stockholm. (Hänvisad till som Gullberg & Rundqvist).

Gullberg, Hans – Rundqvist, Karl-Ingvar – Ewaldsson, Per – Wennerström, Sture, 2014. *Arbetsstidslagen: i lydelse den 1 januari 2014 : kommentarer och författningar*. Tredje upplagan. Norstedts juridik, Stockholm. (Hänvisad till som Gullberg et al.).

Hettne, Jörgen – Otne Eriksson, Ida (red.), 2011. *EU-rättslig metod : Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*. Andra upplagan. Norstedts juridik, Stockholm.

Jareborg, Nils. Rättsdogmatik som vetenskap, *SvJT* 2004, s. 1-10.

Källström, Kent - Malmberg, Jonas, 2009. *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*. Andra upplagan. Iustus, Uppsala.

Lehrberg, Bert, 2014. *Praktisk juridisk metod*. Sjunde upplagan. Iusté, Uppsala.

Melander, Jan – Samuelsson, Joel, 2003. *Tolkning och tillämpning*. Andra upplagan. Iustus, Uppsala.

Nyström, Birgitta, 2011, *EU och arbetsrätten*, Fjärde upplagan. Norstedts juridik, Stockholm.

Peczenik, Aleksander. Juridikens allmänna läror, *SvJT* 2005, s. 249-272.

Sandgren, Claes, 2007. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*. Andra upplagan. Norstedts juridik, Stockholm.

Internetkällor

Axlid, Henrik (2013), ”Otydliga lagar om skadlig stress i arbetslivet”, *Göteborgs Universitet*, 2013-06-12. Information hämtad 2014-12-01 från:
http://www.handels.gu.se/om_handelshogskolan/press/pressmeddelanden/nyheter-detalj/otydliga-lagar-om-skadlig-stress-i-arbetslivet-.cid1173073.

Blyme Hans, kommentar till arbetstidsslag (1982:673), *Karnov Online*. Information hämtad 2014-11-15 från
http://juridik.karnovgroup.se.ludwig.lub.lu.se/document/528338/1?frt=arbetstidslag&hide_flash=1&page=1&rank=1&versid=146-1-2005.

Blyme Hans, kommentar till arbetsmiljölag (1977:1160), *Karnov Online*. Information hämtad 2014-11-19 från
http://juridik.karnovgroup.se.ludwig.lub.lu.se/document/622180/1?frt=arbetsmilj%C3%B6&hide_flash=1&page=1&rank=4&versid=146-1-2005.

Essemyr, Mats (2012), ”Bekymmersamt läge i förhandlingarna om EU:s nya arbetstidsdirektiv, 2012-12-09. Information hämtad 2012-11-20 från :
<http://www.utredarna.nu/matsessemyr/2012/12/09/bekymmersamt-lage-i-forhandlingarna-om-eus-arbetstidsdirektiv/>.

Lomberg, Sara (2013), ”De ska lösa gåtan bakom livspusslet”, Svenska Dagbladet, 2013-01-10. Information hämtad 2014-11-05 från:
http://www.svd.se/naringsliv/karriar/de-ska-losa-gatan-bakom-livspusslet_7808306.svd.

Pågående föreskrifter. Information hämtad 2014-11-20 från:
<http://www.av.se/lagochratt/regelarbete/pagaendeforeskrifter/pagaende.aspx>.

Kollektivavtal

Industri och Kemigruppen, Unionen, Ledarna Sveriges chefsorganisation, Sveriges Ingenjörer, Naturvetarna (giltighetstid 2013-2016), *Allmänna anställningsvillkor*.

Övriga källor

Ohlsson, Elisabeth, Förbundsjurist på Unionen, telefonintervju den 11 december 2014.

Bergsten, Anna – Myrén, Karin – Thorburn, Robert, 2014. ”Förändring – för en ännu bättre arbetsmiljö”. Svenskt Näringsliv.

Brännemo, Tobias – Gullstrand, Daniel, 2014. ”Arbetsmiljöbarometern 2014”. Unionen.

Essemyr, Mats, 2013. ”TCO granskar: Övertiden 2012. Fortsatt gratisarbete”, TCO, nr 5 2013.

Rättsfallsförteckning

Sverige

AD 1983 nr 177.

Europeiska unionen

Mål C-303/98, *Simap v CSCGV* (2000) ECR I-7963.

Mål C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel v Jaeger* (2003) ECR I – 08389.

Mål C-428/09, *Union Syndicale Solidaires Isère* (2010) ECR I – 000.