

# Övertid – lånad tid på arbetsmiljöns bekostnad?

En rättsvetenskaplig studie av arbetsgivarens rätt att beordra övertid i relation till skyldigheten att ansvara för arbetsmiljön

Elin Tornerefelt

Kandidatuppsats i arbetsrätt 15 hp, HARH16

Institutionen för handelsrätt, Ekonomihögskolan

HT2019

Handledare: Andreas Inghammar



**LUNDS UNIVERSITET**

# Innehållsförteckning

Förkortningar.....	3
Sammanfattning .....	4
<b>1. Inledning .....</b>	<b>5</b>
1.1 Bakgrund och ämne .....	5
1.1.1 Övertid och arbetsbelastning .....	5
1.1.2 Arbetsledningsrätt, arbetskyldighet och arbetsmiljöansvar .....	6
1.2 Syfte och frågeställning .....	7
1.3 Avgränsningar .....	7
1.4 Metod och material .....	8
1.5 Disposition.....	9
<b>2. Regleringar avseende arbetstid.....</b>	<b>10</b>
2.1 Arbetstidens längd .....	11
2.2 Övertid.....	13
2.2.1 Beordrad eller självpåtagen övertid.....	13
2.2.2 Arbetstagarens skyldighet att arbeta övertid .....	14
2.2.3 Allmän övertid vid särskilt behov .....	15
2.2.4 Extra övertid när särskilda skäl föreligger.....	17
2.2.5 Deltid och mertid.....	18
2.3 Tillsyn och sanktioner .....	18
<b>3 Bestämmelser i kollektivavtal och enskilda avtal.....</b>	<b>20</b>
3.1 Avvikelser gällande arbetstidens förläggning .....	20
3.2 Rätt att beordra övertid respektive skyldighet att arbeta övertid.....	22
3.2.1 Ensidig rätt eller samtycke .....	22
3.2.2 Arbetskyldighet och arbetsvägran.....	23
3.3 Övertidsersättning.....	24
3.4 Tillsyn och sanktioner .....	25
<b>4 Bestämmelser om arbetsmiljö .....</b>	<b>26</b>
4.1 Krav på arbetsmiljöns beskaffenhet .....	27
4.2 Allmänna skyldigheter.....	28
4.2.1 Att vidta alla åtgärder som krävs.....	28
4.2.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	29
4.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö.....	29
4.3.1 Arbetsbelastning.....	30

4.3.2 Arbetstidens förläggning .....	30
4.4 Tillsyn och sanktioner .....	31
<b>5. Analys .....</b>	<b>32</b>
5.1 Under vilka förutsättningar och i vilken utsträckning kan en arbetsgivare beordra övertid? .....	32
5.1.1 Regleringar av arbetstidens förläggning.....	32
5.1.2 Behov i verksamheten .....	33
5.2 Hur långt sträcker sig arbetstagarens arbetskyldighet vid övertidsarbete?.....	34
5.3 I vilken utsträckning är arbetsgivarens rätt att beordra övertid förenlig med skyldigheten att ansvara för arbetsmiljön?.....	35
5.3.1 Arbetsmiljöansvaret.....	35
5.3.2 Diskussion .....	36
5.4 Avslutande kommentarer och slutsatser .....	39
Abstract .....	40
Källförteckning.....	41

## Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser (kollektivavtal)
AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter
AML	Arbetsmiljölagen
ATL	Arbetsstidslagen
DL	Diskrimineringslagen
ILO	International Labour Organization
LAS	Lagen om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Medbestämmandelagen
Prop.	Proposition
OSA	Organisatorisk och social arbetsmiljö
SAM	Systematiskt arbetsmiljöarbete
SOU	Statens offentliga utredningar

## Sammanfattning

Arbetsgivarens möjlighet att beordra arbete på övertid är många gånger en nödvändighet för att verksamheten ska fungera. De senaste åren har det emellertid både rapporterats om ett högt övertidsuttag och en bristande psykosocial arbetsmiljö med hög arbetsbelastning inom flertalet branscher. I denna uppsats är syftet att utreda den rättsliga regleringen för övertidsuttag, där arbetsgivarens rätt att beordra övertid vägs mot arbetsgivarens åligganden i arbetsmiljöarbetet. På motsvarande sätt är syftet att kartlägga arbetstagarens rättigheter och skyldigheter vid övertidsarbete. Uppsatsen utgår från frågeställningarna: Under vilka förutsättningar samt i vilken utsträckning kan en arbetsgivare beordra övertid, och hur långt sträcker sig arbetstagarens arbetskyldighet vid övertidsarbete? Samt, i vilken utsträckning kan arbetsgivarens rätt att beordra övertid anses förenlig med skyldigheten att ansvara för arbetsmiljön? Det redogörs för nationell skyddsreglering i lag och därtill exemplifieras bestämmelser i kollektivavtal eftersom arbetstidslagstiftningen är dispositiv och förhållanden därför kan skilja sig åt över olika avtalsområden. EU:s arbetstidsdirektiv utgör emellertid en miniminivå. Utifrån syftet med skyddsreglerna, att begränsa övertidsuttagets omfattning och förebygga ohälsa, ifrågasätts i analysen om det omfattande övertidsuttaget idag kan vara förenligt med detta. Den helhetsbild av arbetsmiljön som betonas i förarbeten, att arbetstid och arbetsbelastning är en del av den psykosociala arbetsmiljön, som tillsammans med den fysiska arbetsmiljön utgör en helhet, verkar inte tas i tillräckligt beaktande idag.

**Nyckelord:** arbetstid, arbetsmiljö, övertid, beordrad övertid, självpåtagen övertid, arbetsledningsrätt, arbetskyldighet, organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetsbelastning.

# 1. Inledning

## 1.1 Bakgrund och ämne

### 1.1.1 Övertid och arbetsbelastning

Frågan om den psykosociala arbetsmiljön och följderna av dess brister har fått allt större utrymme de senaste åren. I statistik som Arbetsmiljöverket presenterade 2018 om arbetsorsakade besvär, uppgav 65 procent av de arbetstagare som fått besvär till följd av andra förhållanden i arbetet än olyckshändelse, att för hög arbetsbelastning var orsaken.<sup>1</sup> Samma år visade en undersökning från fackförbundet Unionen att endast hälften av tjänstemännen i privat sektor upplevde att de hann utföra sina arbetsuppgifter under arbetstid.<sup>2</sup> Att det samtidigt rapporteras om ett högt övertidsuttag på dagens arbetsmarknad kan därför, snarare än att komma som en överraskning, ses som en rimlig följd av detta. Statistik från Statistiska Centralbyrån som Unionen har analyserat visar att tjänstemän i genomsnitt arbetar sex timmar övertid per vecka.<sup>3</sup> Vidare larmar Sveriges Ingenjörer om att drygt sex av tio medlemmar enligt deras statistik arbetat övertid i genomsnitt 136 timmar per år, en nivå som motsvarar nära 5000 ingenjörer i övertid.<sup>4</sup> I samband med storvarslet på Karolinska universitetssjukhuset i höstas framförde Kommunal att det på Kommunals avtalsområde på arbetsplatsen hade arbetats övertid motsvarande ungefär 520 heltidsanställningar från starten av 2019 fram till och med augusti.<sup>5</sup> Särskilt inom branscher som bedriver verksamhet dygnet runt, så som vård- och omsorg, tvingas personalen till extrapass som en kortsiktig lösning på uppkomna bemanningsproblem.<sup>6</sup>

För arbetsgivare kan emellertid möjligheten att beordra övertidsarbete vara av stor betydelse för verksamheten; det är en flexibel lösning vid kortare och tillfälliga behov av mer arbetskraft.<sup>7</sup> Utan möjlighet att beordra övertid riskerar produktion att bortfalla och på så sätt är övertiden nödvändig för produktionssystemet.<sup>8</sup> Det är inte givet att behov av extra arbete kan tillgodoses

---

<sup>1</sup> Arbetsmiljöverket, 'Arbetsorsakade besvär 2018', Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3, s. 1.

<sup>2</sup> L Westerlund, 'Tjänstemän hinner inte med sina arbetsuppgifter', 2018-10-23, <<https://kvalitetsmagasinet.se/tjansteman-hinner-inte-med-sina-arbetsuppgifter/>>

<sup>3</sup> A Orlin, 'Tjänstemän jobbar sex timmar övertid i veckan', Lag&Avtal, 2019-03-27 <<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/tjansteman-jobbar-sex-timmar-overtid-i-veckan-6953076>>

<sup>4</sup> L Gunnars, 'Lönerna har inte följt med - trots otroliga resultat', Lag&Avtal 2019-05-23 <<https://www.lag-avtal.se/avtalsrorelsen/lonerna-har-inte-foljt-med-trots-otroliga-resultat-6959532>>; '9,4 miljoner timmar i övertid för ingenjörerna', pressmeddelande från Sveriges Ingenjörer, 2018-06-28, <<https://arkiv.sverigesingenjorer.se/Aktuellt-och-press/Nyhetsarkiv/Pressmeddelanden/ingenjoreernas-overtid-2017/>>

<sup>5</sup> 'Varslet på Karolinska', pressmeddelande från Kommunal, 2019-11-06, <[https://www.kommunal.se/sites/default/files/pressmeddelande\\_varsel\\_pa\\_karolinska.pdf](https://www.kommunal.se/sites/default/files/pressmeddelande_varsel_pa_karolinska.pdf)>

<sup>6</sup> TT, 'Barnmorskor tvingas till extrapass på extrapass', Lag&Avtal, 2019-08-05 <<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/barnmorskor-tvingas-till-extrapass-pa-extrapass-6965729>>

<sup>7</sup> SOU 2002:58 s. 43f.

<sup>8</sup> M Essemyr, *Vem jobbar övertid och hur mycket?* TCO 2016, s. 5.

av en person som är arbetslös, dels för att kompetensen arbetstagare emellan inte är densamma, dels för att en tjänst eller service ofta är kopplad till en specifik person.<sup>9</sup> Att dessutom tillgången på arbetskraft skiljer sig över olika delar av landet gör att det kan bli problematiskt för en arbetsgivare att åtgärda situationen genom att nyanställa – något som i sig medför en stor kostnad för arbetsgivaren.<sup>10</sup>

### **1.1.2 Arbetsledningsrätt, arbetskyldighet och arbetsmiljöansvar**

Rätten att beordra övertid kan härledas från arbetsgivarens arbetsledningsrätt, vilken i regel utövas fritt och ensidigt och bland annat innebär befogenhet att bestämma över arbetsorganisationen, arbetsmetoder och arbetstidens förläggning.<sup>11</sup> Inom ramen för arbetstagarens anställning är det upp till arbetsgivaren att bestämma vilket arbete som ska utföras, och om arbetstagaren åsidosätter denna skyldighet kan agerandet utgöra arbetsvägran.<sup>12</sup> Utformningen av rättsregler på arbetstidens område, med en arbetstidslag som är semidispositiv vilket gör att kollektivavtalsbestämmelser spelar stor roll, innebär att det kan vara svårt att få en överblick av gällande rätt. Också för den enskilde arbetstagaren kan det vara svårt att veta vad som gäller i en situation då arbetsgivaren beordrar övertid; huruvida det föreligger en skyldighet att utföra övertidsarbete är en vanligt förekommande fråga. Av detta följer även frågan om övertidens karaktär, det vill säga huruvida övertiden är att anse som beordrad av arbetsgivaren eller om den är ”frivillig” i meningen att arbetstagaren självpåtaget utför arbete på övertid för att hinna med sina arbetsuppgifter.

Samtidigt som arbetsgivarens arbetsledningsrätt å ena sidan legitimerar beordrande av övertid, har arbetsgivaren å andra sidan enligt arbetsmiljölagens bestämmelser ett långtgående ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen. På dagens arbetsmarknad har psykisk arbetsrelaterad ohälsa som följd av hög arbetsbelastning blivit en allt större fråga och *hållbarheten* i arbetslivet diskuteras. När det samtidigt rapporteras om ett högt uttag av övertidsarbete, som rimligen är en del av diskussionen, kan man skymta en problematik i denna balansgång.

---

<sup>9</sup> SOU 2002:58 s. 43f.

<sup>10</sup> SOU 2002:58 s. 43f.

<sup>11</sup> SOU 2017:24 s. 48.

<sup>12</sup> C Ulander-Wänman, *Priset för flexibiliteten: en analys av anställningsvillkor för arbetstagare i kommuner och landsting*, 2014, s. 28.

## 1.2 Syfte och frågeställning

Utifrån problematiken som ovan redogjorts för, är uppsatsens syfte att utreda den rättsliga regleringen för övertidsuttag i försök att åstadkomma en helhetsbild; där arbetsgivarens arbetsledningsrätt vägs mot begränsningar för arbetstidsuttag och begränsningar genom åligganden i arbetsmiljöarbetet. På motsvarande sätt är syftet att kartlägga arbetstagarens rättigheter och skyldigheter vid övertidsarbete utifrån gällande rätt.

Till hjälp för att nå syftet utgår uppsatsen från följande frågeställningar:

- Under vilka förutsättningar och i vilken utsträckning kan en arbetsgivare beordra övertid?
- Hur långt sträcker sig arbetstagarens arbetskyldighet vid övertidsarbete?
- I vilken utsträckning är arbetsgivarens rätt att beordra övertid förenlig med arbetsgivarens skyldighet att ansvara för arbetsmiljön?

## 1.3 Avgränsningar

Det finns många områden inom arbetstidens förläggning som knyter an till regleringen av övertidsarbete och jag har därför behövt göra ett urval av bestämmelser för att inte överskrida uppsatsens utrymme. Jag kommer exempelvis inte närmare behandla jourtid, nattarbete, flexibel arbetstid eller oreglerad arbetstid. Likaså behandlas bestämmelserna om deltid och mertid, som till största del är desamma som för övertid, endast kort. Vad gäller kapitlet om kollektivavtalsreglering är dess syfte snarare att översiktligt ge exempel på kollektivavtalsregleringar än att, som i kapitel två och fyra, försöka redogöra för gällande rätt på ett så heltäckande sätt som möjligt.

Den internationella rätten berörs mycket kortfattat. Frågor om arbetstid regleras i flera konventioner från Internationella arbetsorganisationen, nedan ILO, men dessa har endast ratificerats i Sverige i begränsad omfattning eftersom arbetstiden i svensk rätt till stor del är kollektivavtalsreglerad.<sup>13</sup> I Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, nedan arbetstidsdirektivet, hänvisas emellertid till ILO:s principer om arbetstidens förläggning.<sup>14</sup> EU-rätten har stor inverkan på svensk rätt och det betonas därför i uppsatsen att direktiv från EU utgör minimiregler avseende arbetstid, däremot behandlas inte dessa bestämmelser ingående.

---

<sup>13</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 25.

<sup>14</sup> Arbetstidsdirektivet, s. 1.



## 1.4 Metod och material

För att genomföra utredningen finns ett behov av att systematisera och tolka det för ämnet gällande rättsliga materialet. Att systematisera och tolka gällande rätt är dels kännetecknande för det praktiska juridiska arbetssättet, dels något som kännetecknar den rättsdogmatiska metoden som vetenskaplig inriktning.<sup>15</sup> Att rättsdogmatiken som metod således kan sägas ligga i ”brytningspunkten mellan tillämpning och vetenskap” gör den till en verksamhet i sitt eget slag.<sup>16</sup> Att föra ett lege lata-resonemang, att fastställa och beskriva gällande rätt och på så sätt rekonstruera en rättsregel, är att anse som rättdogmatikens huvudsakliga uppgift.<sup>17</sup> Metoden kan också utveckla ”normativa ståndpunkter som rättfärdigar och kritiserar olika delar av gällande rätt”.<sup>18</sup> Analysen ger sedan underlag för ett resonemang lege ferenda, som argumenterar och lägger fram lösningsförslag på hur rätten istället bör se ut.<sup>19</sup> En juridisk argumentation får sin legitimitet av att dess resonemang har stöd i rättskällorna och man kan på så sätt säga att det finns en bundenhet till dessa, som kännetecknar den juridiska argumentationen.<sup>20</sup>

De traditionella rättskällorna, i enlighet med rättskällevärdet och inbördes hierarki, anses vanligen utgöras av lag (hit hör även förordningar och föreskrifter, samt EU-rättsligt material), förarbeten, prejudikat och doktrin.<sup>21</sup> Inom arbetsrätten som följer privaträttens område räknas även sedvänja, det vill säga handlingsmönster som är allmänt etablerade, och olika former av avtal som rättskällor av relevans.<sup>22</sup> En särställning har kollektivavtalen. Dessa går utanför det traditionella verkningsområdet för ett avtal, då de inte bara binder de avtalsslutande parterna utan även dess medlemmar, samt medför fredsplikt och är tvingande till sin natur.<sup>23</sup>

Regleringar om övertidsuttag i arbetstidslagen (1982:673), nedan ATL, kan ses som utgångspunkt för undersökningen. Därtill undersöks bestämmelser på arbetsmiljöns område som rör arbetstidens förläggning, beordrande av övertid inkluderat. Arbetsmiljölagen (1977:1160), nedan AML, och Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö

---

<sup>15</sup> A Peczenik, 'Juridikens allmänna läror', SvJT 2005 s. 249–272, 249; M Nääv, M Zamboni (red.) *Juridisk metodlära*, 2018, s. 25, 36, 45.

<sup>16</sup> M Nääv, M Zamboni (red.) *Juridisk metodlära*, 2018, s. 25.

<sup>17</sup> *Ibid.* s. 21, 25f, samt 36.

<sup>18</sup> A Peczenik, 'Juridikens allmänna läror', SvJT 2005 s. 249–272, 250.

<sup>19</sup> M Nääv, M Zamboni (red.), *Juridisk metodlära*, 2018, s. 36.

<sup>20</sup> J Samuelsson, J Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 30

<sup>21</sup> M Nääv, M Zamboni (red.) *Juridisk metodlära*, 2018, s. 28. För vidare referens se A Staaf (red.) *Rätt och rättssystem: en introduktion för professionsutbildningar*, 2016, s. 25 samt 22–32.

<sup>22</sup> J Samuelsson, J Melander, *Tolkning och tillämpning*, 2003, s. 46.

<sup>23</sup> *Ibid.* s. 47; Se även K Källström, J Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2019, s. 69–71.

utgör då huvudsakliga källor. Vidare har förarbeten, i form av propositioner och statens offentliga utredningar, använts för att få förståelse för hur en aktuell reglering var tänkt att användas. Att tolka en bestämmelse utifrån dess ändamål är signifikativt för den teleologiska tolkningsmetoden, vilken till viss del blir aktuell för resonemanget i denna uppsats.<sup>24</sup>

De rättsfall från Arbetsdomstolen, nedan AD, instansen för det arbetsrättsliga området, som refereras till gäller främst tvister vid tolkning av kollektivavtal. Detta eftersom ATL:s bestämmelser är dispositiva och omfattande avsteg görs genom överenskommelser i kollektivavtal. Vad som gäller vid avsaknad av avtalsbestämmelser verkar inte kunna återfinnas i modern praxis.<sup>25</sup> Urvalet av rättsfall grundar sig på vad som har refererats till i doktrin och i tidigare rättsfall. Doktrin som har använts är främst lagkommentarer till ATL och AML.

Jag har också valt att studera fyra kollektivavtal på central nivå mer ingående, för att exemplifiera hur avsteg görs från lagen. De avtal jag använt mig av är: Allmänna bestämmelser<sup>26</sup>, nedan AB, Kemiska Fabriker<sup>27</sup>, Anställningsvillkor för IT-företag<sup>28</sup>, samt Villkorsavtal-T.<sup>29</sup> Vad gäller urvalet av dessa var tanken att täcka skilda branscher och sektorer, i övrigt är de slumpmässigt valda. Vidare har avtalsbestämmelser som hänvisats till i praxis använts.

## 1.5 Disposition

Uppsatsens inledande kapitel redogör för ämne, syfte och frågeställning, samt metod och material. Kapitel 2–4 utgör uppsatsens utredande del, där det i kapitel 2 huvudsakligen redogörs för nationell lagstiftning på arbetstidens område. Kapitel 3 exemplifierar reglering i kollektivavtal. I kapitel 4 undersöks gällande rätt på arbetsmiljöns område och slutligen i kapitel 5 analyserar jag innehållet i föregående kapitel utifrån frågeställningarna, för att sedan försöka besvara dessa och ge avslutande kommentarer och slutsatser.

---

<sup>24</sup> A Staaf (red.) *Rätt och rättssystem: en introduktion för professionsutbildningar*, 2016, s. 35.

<sup>25</sup> K Källström, J Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2019, s. 229.

<sup>26</sup> AB i lydelse fr.o.m. 2017-05-01 omfattar 1,1 miljoner arbetstagare i kommunal offentlig sektor och är en bilaga till avtalet Huvudöverenskommelsen, slutet av Sveriges Kommuner och Landsting med såväl tjänstemanna- som arbetarförbund, som exempelvis Akademikerförbundet SSR, Sveriges Läkarförbund, Vårdförbundet och Kommunal.

<sup>27</sup> Kemiska Fabriker 1 april – 31 mars 2020 är slutet mellan Innovations- och kemiarbetsgivarna och IF Metall och rör anställningsvillkor för arbetare i privat sektor.

<sup>28</sup> Anställningsvillkor för IT-företag 2017–2020 är ett avtal för tjänstemän i privat sektor, slutet av IT&Telekomföretagen inom Almega och Unionen, Jusek, Civilekonomerna och Sveriges Ingenjörer.

<sup>29</sup> Villkorsavtal-T i lydelse från och med 2013-06-01 med ändringar och tillägg till och med 2018-06-15 gäller tjänstemän i statlig sektor och är slutet av Arbetsgivarverket och Saco-s.

## 2. Regleringar avseende arbetstid

Det svenska regelverket avseende arbetstid utgörs av ett samspel mellan EU-rätt, nationell lagstiftning och kollektivavtal.<sup>30</sup> Arbetstidslagen, nedan ATL, utgör den huvudsakliga svenska lagstiftningen på området och innehåller regleringar om arbetstidens längd och förläggning.<sup>31</sup> Bestämmelserna om arbetstidens förläggning härstammar från arbetsmiljölagen, nedan AML, och infördes i ATL först efter en lagrevidering 1982.<sup>32</sup> Arbetarskyddsstyrelsen, nuvarande Arbetsmiljöverket, uttryckte i sitt remissyttrande oro inför denna förflyttning.<sup>33</sup> Man menade att de bestämmelser som flyttades var sådana som hade stor betydelse särskilt för den psykiska arbetsmiljön och att det således fanns risk för att den helhetssyn av arbetsmiljön, som är en av utgångspunkterna för AML, skulle påverkas.<sup>34</sup> För att markera sambandet mellan arbetstid och arbetsmiljö infördes emellertid en hänvisning till ATL i AML, och, föranlett av det nya arbetstidsdirektivet, infördes 1996 även en sådan hänvisning till AML i 1 § 2 stycket ATL.<sup>35</sup>

ATL är tillämplig i all verksamhet där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning och syftar till att ge skydd mot ett för stort uttag av arbetstid.<sup>36</sup> Vid införandet av en ny allmän arbetstidslag 1971 utformades bestämmelserna på ett mer allmänt hållt sätt än tidigare, för att snarare ange normer för hur arbetstiden borde se ut.<sup>37</sup> Enligt 3 § ATL är lagen semidispositiv, vilket innebär att avvikelser får göras via kollektivavtal som är slutna eller godkända av central arbetstagarorganisation. Bestämmelserna i ATL kan på så sätt fungera som förhandlingsunderlag till arbetsmarknadens parter.<sup>38</sup> Det finns också möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal slutna på lokal nivå, om avvikelsen beräknas vara kortvarig.<sup>39</sup> Vad gäller övertidsbestämmelserna som är i fokus i denna uppsats, är både centrala och lokala avvikelser tillåtna.<sup>40</sup> Kollektivavtal får dock inte innebära mindre förmånliga villkor än de som följer av arbetstidsdirektivet. Denna så kallade EU-spärr infördes i lagen 1996 och ytterligare förtydligande tillkom 2005 då arbetstidsdirektivet fått ny lydelse och skulle implementeras.<sup>41</sup> I direktivet

---

<sup>30</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 32f, 37.

<sup>31</sup> *Ibid.* s. 32.

<sup>32</sup> Prop. 1981/82:154 s. 13ff; B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 45.

<sup>33</sup> Prop. 1981/82:154 s. 107f.

<sup>34</sup> *Ibid.* s. 107f.

<sup>35</sup> *Ibid.* s. 85; H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 33.

<sup>36</sup> 1 § ATL; M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 7.

<sup>37</sup> Prop. 1981/82:154 s. 14.

<sup>38</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 64.

<sup>39</sup> M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 14.

<sup>40</sup> 3 § ATL.

<sup>41</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 34.

föreskrivs minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstid i fråga om bland annat dygnsvila, raster, veckovila och sammanlagd veckoarbetstid.<sup>42</sup>

Om parterna inte har kunnat träffa kollektivavtal finns emellertid fortfarande möjlighet för arbetsgivaren att göra avvikelser från bestämmelserna om ordinarie arbetstid, jourtid och den sammanlagda arbetstiden när särskilda skäl föranleder det, efter att ett dispensförfarande gjorts till Arbetsmiljöverket. Detta gäller också för arbetsplatser som inte omfattas av något kollektivavtal.<sup>43</sup>

## 2.1 Arbetstidens längd

Den sammanlagda arbetstiden får under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om fyra månader.<sup>44</sup> Lydelsen infördes i ATL vid implementeringen av arbetstidsdirektivet 2005.<sup>45</sup> Begreppet arbetstid följer här innebörden den ges i arbetsdirektivet och EU-domstolens praxis; arbetstiden omfattar ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid, mertid, och jourtid.<sup>46</sup> Direktivet är uppbyggt så att tiden antingen karaktäriseras som arbetstid eller vilotid.<sup>47</sup> Att en arbetstagare under jourtid ges möjlighet att sova under delar av tiden gör därför ingen skillnad för bestämmelsens tillämplighet.<sup>48</sup> Taket om 48 timmar är en tvingande bestämmelse, men artikel 17 i direktivet anger en undantagsregel för beräkningsperioden, som under vissa villkor och i vissa situationer kan förlängas till sex månader i lag och upp till tolv månader i kollektivavtal om ytterligare villkor iakttas.<sup>49</sup>

Ordinarie arbetstid utgörs av i förväg planerad arbetstid och får enligt 5 § ATL uppgå till högst 40 timmar i veckan, men kan vid behov räknas till 40 timmar i veckan i genomsnitt under en fyraveckorsperiod.<sup>50</sup> Genomsnittsräkningen får exempelvis tillämpas inom branscher som sjukvården och brandförsvaret.<sup>51</sup> Då kan alltså 40 timmar vissa veckor överskridas, så länge man sammanlagt inte går över 160 timmar för hela perioden.<sup>52</sup> ATL innehåller inga precisa

---

<sup>42</sup> Se s. 1 arbetstidsdirektivet.

<sup>43</sup> 19 § ATL; H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 145.

<sup>44</sup> 10 b § ATL; Art 6. arbetstidsdirektivet föreskriver att medlemsländerna ska vidta de åtgärder som behövs för att se till att den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiger 48 timmar.

<sup>45</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 103f.

<sup>46</sup> M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 30.

<sup>47</sup> Art. 2 p. 1–2 arbetstidsdirektivet.

<sup>48</sup> Landsorganisationen i Sverige. *Arbetstidslagen – med kommentarer av LO*, 2015, s. 18.

<sup>49</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 103f.

<sup>50</sup> 5 § ATL; M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 17.

<sup>51</sup> M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 18.

<sup>52</sup> *Ibid.* s. 18.

bestämmelser vad gäller arbetstidens förläggning, utan dessa återfinns i de centrala kollektivavtalen.<sup>53</sup> Däremot regleras viloperioder, som utgör avbrott i arbetet, i form av dygns- och veckovila, raster och pauser.<sup>54</sup> Enligt 13 § ATL ska alla arbetstagare ha minst elva timmars dygnsvila; en sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar.<sup>55</sup> I dygnsvilan ska tiden mellan midnatt och klockan 05.00 ingå, men även här kan undantag göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 05.00.<sup>56</sup> Vidare regleras i 14 § ATL att arbetstagarna ska ha veckovila; minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet så långt som möjligt förlagd till veckoslut, under varje period om sju dagar. Det finns utrymme för tillfälliga avvikelser från dygns- och veckovila, om det föranletts av något särskilt förhållande som inte arbetsgivaren kunnat förutse, exempelvis vid brand eller maskinhaveri, och under förutsättning att motsvarande kompensationsledighet utges.<sup>57</sup> En arbetsgivare måste dock ge ett visst utrymme för oväntade händelser, såsom exempelvis sjukfrånvaro, vid planering av arbetstidsförläggningen för att förhindra att veckovilan återkommande inskränks.<sup>58</sup> Arbetstidsdirektivet föreskriver här ett lägre mått än svensk lag, att veckovilan ska uppgå till minst 24 timmar.<sup>59</sup>

I 15 § ATL regleras arbetsgivarens skyldighet att planera in raster, som ska utgöra ett avbrott i arbetstiden var femte timme då arbetstagaren inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen. Vidare åläggs arbetsgivaren genom 17 § ATL att ordna arbetet på ett sätt så att arbetstagarna kan ta de pauser, inkluderade i arbetstiden, som behövs utöver rasterna.<sup>60</sup> Bestämmelserna om arbetsuppehållen ska bidra till att minska fysiska och psykiska påfrestningar i arbetet.<sup>61</sup> Det finns ingen precis reglering för rasternas antal, längd och förläggning, mer än att dessa ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena – det avgörande bör således vara arbetets beskaffenhet, varaktighet och arbetsförhållandena i övrigt.<sup>62</sup> Om det endast ges en rast under arbetsdagen bör den emellertid inte understiga 30 minuter.<sup>63</sup>

---

<sup>53</sup> M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 35.

<sup>54</sup> *Ibid.* s. 35.

<sup>55</sup> Samma gräns föreskrivs i art. 3 arbetstidsdirektivet.

<sup>56</sup> 13 § 2 st ATL.

<sup>57</sup> 13 § ATL; M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 44.

<sup>58</sup> *Ibid.* s. 44.

<sup>59</sup> Art. 5 arbetstidsdirektivet.

<sup>60</sup> 17 § ATL.

<sup>61</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 136.

<sup>62</sup> *Ibid.* s. 137.

<sup>63</sup> M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 46.

## 2.2 Övertid

Övertid är enligt 7 § ATL sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid vid heltidsarbete.<sup>64</sup> Om det finns ett avtalat arbetstidsmått i gällande kollektivavtal, som avviker från lagen, är det arbetstidsmättet som överenskommits som ska ligga till grund för beräkningen.<sup>65</sup> Vid beräkning av övertid likställs ledighet från arbetet som arbetstagaren är berättigad till och har tagit ut, så som exempelvis sjukledighet, semesterledighet och ledighet för vård av barn, med fullgjord arbetstid.<sup>66</sup> Likaså kompensationsledighet, det vill säga ledighet som utgör ersättning för arbetad tid, räknas som fullgjord arbetstid.<sup>67</sup> Övertidsbegreppet ska däremot skiljas från kvittningstid, vilket avser arbete som visserligen ligger utöver ordinarie arbetstid, men som sker efter önskemål från arbetstagaren själv och är en inarbetning av tidigare eller senare ledighet.<sup>68</sup>

11 § ATL ålägger arbetsgivaren att föra journal över jourtid, övertid och mertid. Närmre regleras vilka uppgifter som ska finnas med i AFS 1982:17 Anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagaren och fackligt ombud på arbetsplatsen har rätt att ta del av registreringen.<sup>69</sup> Skyldigheten för arbetsgivaren att se till att övertidsjournal förs på detta sätt gäller även i sådana fall där övertiden inte har kompenserats ekonomiskt.<sup>70</sup>

### 2.2.1 Beordrad eller självpåtagen övertid

Enligt allmänna avtalsrättsliga grunder kan bestämmelserna om övertidsuttag inte ensamt utgöra en möjlighet för arbetsgivaren att beordra en arbetstagare att arbeta övertid, utan detta måste följa av att en överenskommelse träffats, uttryckligen eller underförstådd, i det enskilda anställningsavtalet eller kollektivavtalet.<sup>71</sup>

AD 2015 nr 46 visar på betydelsen för huruvida övertidsarbetet är att anse beordrat. I detta mål hade tvist uppkommit om giltigheten i ett företags avskedande av en personalchef, som företaget menade dels själv hade attesterat sina tidrapporter utan att ha befogenhet, dels att hon hade rapporterat fler övertidstimmar än hon hade arbetat och att övertiden inte heller var beordrad.

---

<sup>64</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 83.

<sup>65</sup> Ibid. s. 83.

<sup>66</sup> Prop. 1981/82:154, s. 18, 22.

<sup>67</sup> 7 § ATL 2 st; H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 84.

<sup>68</sup> M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 23.

<sup>69</sup> 11 § ATL.

<sup>70</sup> Unionen, 'Arbetsmiljöbarometern 2018', <<https://unionenopinion.se/wp-content/uploads/2019/11/Arbetsmiljo%CC%88barometern-2018.pdf>>, s. 30.

<sup>71</sup> Prop. 1981/82:154 s. 66.

Arbetstagarorganisationen å sin sida hävdade att det var överenskommet att personalchefen själv skulle tidsrapportera, varpå vd:n skulle godkänna rapporten i efterhand. AD gick emellertid på arbetsgivarpartens linje och ansåg att personalchefen inte hade befogenhet att själv attestera sina tidsrapporter. På grund av hennes ställning i företaget utgjorde det en sådan överträdelse av vikt som motiverade avskedet. Här bör nämnas att tre ledamöter dock var av skiljaktig mening och ansåg att personalchefen hade rätt att attestera sina tidsrapporter, samt att det varken fanns grund för att avskeda eller säga upp henne.<sup>72</sup>

Det förekommer emellertid också situationer då övertidsarbetet inte är uppenbarligen beordrat utan ger sken av att vara självpåtaget, av frivillig karaktär. Exempel på en sådan situation kan vara då arbetstagaren under sin ordinarie arbetstid inte hunnit med att utföra sitt arbete och denne antingen sitter kvar på jobbet tills arbetet är utfört, eller tar med det hem.<sup>73</sup> Det kan också vara så att arbetstagaren själv känner att det förväntas av denne att arbeta mer än ordinarie arbetstid, exempelvis om denne ”befinner sig i karriären”.<sup>74</sup> Eftersom ersättningen vid övertidsarbete följer av avtal, innebär det att sådant här självpåtaget arbete utförs obetalt.<sup>75</sup>

## 2.2.2 Arbetstagarens skyldighet att arbeta övertid

Motsvarande arbetsgivarens rätt att beordra övertidsarbete gäller att arbetstagarens arbetsskyldighet vid övertidsarbete följer av att det föreligger en överenskommelse i avtal.<sup>76</sup> Vad gäller arbetsskyldigheten som sådan återfinns utgångspunkten i 29/29-principen, som härleds ur AD 1929 nr 29 och innebär att en arbetstagare är skyldig att utföra allt arbete som har ett naturligt samband med arbetsgivarens verksamhet och som ligger inom arbetstagarens kvalifikationer.<sup>77</sup> Ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet begränsar arbetsgivarens annars långtgående frihet vad gäller ensidiga beslut om var, när och vilka arbetsuppgifter som ska utföras, den så kallade arbetsledningsrätten.<sup>78</sup> Om arbetstagaren vägrar att utföra ett arbete som arbetsgivaren beordrat och som ligger inom ramen för arbetstagarens arbetsskyldighet, är dennes agerande att anta som ett allvarligt åsidosättande av förpliktelserna i anställningen, med följderna att det kan utgöra saklig grund för uppsägning enligt 7 § lag (1982:80) om anställningsskydd, nedan LAS.<sup>79</sup> De

---

<sup>72</sup> Personalchefs övertid skulle ha godkänts av vd', Lag&Avtal nr 13 2015, s. 32.

<sup>73</sup> SOU 2002:58 s. 44.

<sup>74</sup> Ibid. s. 44.

<sup>75</sup> Ibid. s. 44.

<sup>76</sup> H Blyme, Arbetstidslag (1982:673) 7 §, JUNO 2019-11-27.

<sup>77</sup> C Ulander-Wänman, *Priset för flexibiliteten: en analys av anställningsvillkor för arbetstagare i kommuner och landsting*, 2014, s. 31.

<sup>78</sup> K Källström, J Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2019 s. 194 f. För vidare referens, se M Rönmar, *Arbetsledningsrätt och arbetsskyldighet*, 2004, s. 46.

<sup>79</sup> K Källström, J Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2019, s. 196f, samt 220.

krav arbetsgivaren ställer måste emellertid vara rimliga och arbetstagaren kan inte åläggas att utföra arbete som strider mot lag eller god sed på arbetsmarknaden.<sup>80</sup>

Det finns bestämmelser i diskrimineringslagen, (2008:567), nedan DL, som inskränker arbetsgivarens arbetsledningsrätt i vissa situationer. I 3 kap. 5 § p. 5 DL åläggs arbetsgivaren att bedriva aktiva åtgärder för att främja möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Detta kan bland annat innefatta att begränsa övertid eller arbete på obekväm arbetstid för de anställda som också är föräldrar.<sup>81</sup> Det föreskrivs att även arbetsorganisationen, den långsiktiga personalplaneringen och arbetstiderna bör ses över i syfte att skapa möjligheter som underlättar kombinationen av förvärvsarbete och föräldraskap.<sup>82</sup> En arbetstagare som är förälder bör således inte bli beordrad att arbeta övertid av sin arbetsgivare i första hand, och om så ändå är fallet utgör exempelvis problem att ordna barnpassning ett legitimt skäl att tacka nej till övertidsarbetet.

### 2.2.3 Allmän övertid vid särskilt behov

Allmän övertid kan enligt 8 § ATL tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår, när det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid i verksamheten. Med särskilt behov åsyftas att övertid inte ska inträffa regelbundet i arbetsförläggningen utan att det ska ses som ett extraordinärt inslag i arbetet.<sup>83</sup> Övertiden får således inte bli en regelbunden företeelse som reellt sett utgör en utökning av den genomsnittliga ordinarie veckoarbetstiden.<sup>84</sup>

På denna punkt ger förarbetena till ATL uttryck för en princip som fastslogs i AD 1945 nr 8. Ett *schemalagt övertidsarbete av permanent karaktär* som skulle infalla på söndagar, av arbetare som inte hade ordinarie arbetstid förlagd på söndagar, menade AD här skulle strida mot kollektivavtalets syfte. För kollektivavtalsreglerade arbetsplatser gäller principen oavsett om den enskilde arbetstagaren uttryckligen vill ta på sig det schemalagda övertidsarbetet. Utanför det kollektivavtalsreglerade området tycks det däremot vara möjligt för arbetstagaren att utföra

---

<sup>80</sup> C Ulander-Wänman, *Priset för flexibiliteten: en analys av anställningsvillkor för arbetstagare i kommuner och landsting*, 2014, i fotnot s. 28.

<sup>81</sup> Prop. 2007/08:95 s. 331.

<sup>82</sup> Ibid. s. 331.

<sup>83</sup> Prop. 1970:5 s. 135.

<sup>84</sup> Se resonemang i domskälen i AD 2008 nr 109.



i förväg planerat övertidsarbete av egen vilja, men då föreligger ingen egentlig arbetskyldighet.<sup>85</sup>

Principen att övertid inte kan utgöras av schemalagt arbete av permanent karaktär har hänvisats till i senare mål och får anses vara allmänt vedertagen.<sup>86</sup> Exempelvis har det inte varit tillåtet att fortlöpande utöka ordinarie arbetstid genom att förlägga 5 veckotimmars övertid i arbetstagens scheman, och detsamma har gällt för övertid förlagd en timme per dag, fyra dagar i veckan under tre månaders tid.<sup>87</sup> I AD 2008 nr 109 uppkom fråga om det förelegat ett sådant särskilt behov av att ta ut övertid, i en situation där det årligen under vår och försommar uppstått ett stort behov av kontrollbesiktningar. Arbetsgivarparten menade att de omöjligt kunde förutse exakt tidpunkt och storlek för arbetstoppen, eftersom denna berodde på väderförhållandena varje enskilt år. Vad arbetsgivaren därtill anfört, om att åtgärder vidtagits för att verksamheten skulle kunna bedrivas utan omfattande övertidsarbete, samt faktum att övertidsuttaget i fråga var relativt begränsat och inte tidigare under året förekommit i större utsträckning låg till grund för domstolens bedömning; övertidsarbetet, trots att det var årligen återkommande, kunde inte anses utgöra en ökning av den genomsnittliga ordinarie arbetstiden.

Att arbetsgivaren kortsiktigt kan använda sig av övertidsarbete vid tillfälliga produktionsökningar eller arbetstoppar ger flexibilitet i arbetskraftsutnyttjandet och är syftet med att övertidsarbetet tillåts.<sup>88</sup> Det finns emellertid aspekter, så som att forskning visar på att övertidsarbete kan leda till stressreaktioner och förslitningsskador för arbetstagarna, som talar mot att övertid ska tas ut i alltför stor utsträckning.<sup>89</sup> I domskälen i AD 2006 nr 41 diskuterades innebörden av bestämmelsen om särskilda behov. Det konstaterades att det utifrån förarbetena till ATL framgår att det huvudsakliga syftet med kravet på särskilt behov var att begränsa återupprepning av övertidsuttag. Om övertiden har beordrats vid ett avgränsat tillfälle då arbetsgivaren bedömt att det förelåg särskilda behov, finns det emellertid inget som säger att det skulle strida mot ATL, även om det i efterhand vid prövning skulle visa sig att arbetsgivarens uppfattning var felaktig.<sup>90</sup>

---

<sup>85</sup> Danhard, Erik. 'Arbetskyldighetens gränser', Ny Juridik, nr 2 2004 s. 7–56, 28.

<sup>86</sup> Ibid. s. 28.

<sup>87</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetsstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s 89.

<sup>88</sup> SOU 2002:58 s. 43.

<sup>89</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetsstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 87.

<sup>90</sup> Ibid. s. 89.

Rättspraxis tyder på att det är upp till arbetsgivaren att avgöra huruvida behov av övertidsarbete föreligger.<sup>91</sup> I AD 1989 nr 70 var det fråga om det funnits grund för disciplinpåföljd för en lokförare som vägrat utföra beordrat övertidsarbete. Enligt gällande kollektivavtal behövde särskilt behov föranleda beordrad övertid och i detta mål bestred arbetstagarorganisationen att så hade varit fallet. AD fann dock att eftersom arbetsgivaren hade handlat i god tro, och man inte kunde finna annat än att kravet på att körningen skulle utföras vid den aktuella tidpunkten var grundat på sakliga skäl, hänförliga till verksamhetens behov, fanns inga skäl för domstolen att frångå arbetsgivarens bedömning av situationen.

#### **2.2.4 Extra övertid när särskilda skäl föreligger**

Extra övertid är övertid utöver den allmänna och får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagarare och år, när särskilda skäl föreligger och situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt, enligt 8 a § ATL. Exempel på detta kan enligt förarbeten vara vid tillfällig arbetsanhopning som inte kunnat förutspås, oförutsedda sjukdomsfall, förlust av spetskompetens som inte går att ersätta eller andra särskilda omständigheter. Om de tillfälliga arbetsanhopningarna är återkommande, exempelvis vid årlig julhandel eller vid löneutbetalningar kan de inte anses vara av oförutsägbart karaktär. Vidare bör bedömningen för huruvida situationen inte har kunnat lösas på annat rimligt sätt göras restriktivt. Om det finns möjlighet att genomföra organisatoriska åtgärder, såsom att nyrekrytera eller hyra in personal, till för situationen och arbetsgivaren rimliga kostnader och inom rimlig tid, uppfylls inte kriteriet om att situationen inte kunnat lösas på annat sätt. I denna bedömning har företagets storlek betydelse – små företag kan inte anses ha samma möjligheter som stora att hitta andra lösningar än övertidsuttag.<sup>92</sup> I 8 a § 2 stycket förtydligas att den extra och allmänna övertiden tillsammans inte får överstiga 48 timmar per arbetstagarare under en fyraveckorsperiod, alternativt 50 timmar under en kalendermånad.

Nödfallsövertid kan enligt 9 § ATL tas ut i den utsträckning förhållandena kräver, om en natur- eller olyckshändelse eller annan omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren har vållat avbrott i verksamheten eller medfört fara för sådant avbrott, eller för skada på liv, hälsa eller egendom. Extraordinära händelser så som storm, översvämningar, ras och eldsvåda, eller exempelvis akuta reparationer vid maskinhaveri i stor industri kan räknas hit.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> K Källström, J Malmberg, *Anställningsförhållandet*, 2019, s. 229.

<sup>92</sup> Prop. 2010/11:89 s. 49.

<sup>93</sup> M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 25.

Fram till 2011 krävdes dispens från Arbetsmiljöverket för att få ta ut extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid för de arbetsgivare som inte hade kollektivavtalsreglering på det området.<sup>94</sup> Lagändringen som då genomfördes motiverades dels av att det var så liten andel av de arbetsgivare som inte var kollektivavtalsanslutna som behövde utnyttja möjligheten till extra övertid, dels var nästan hälften av de få ansökningar som kom in till Arbetsmiljöverket utan grund – arbetsgivarna hade tolkat lagens bestämmelse fel och hade egentligen inte behov av dispens för omfattningen övertidsarbete de ville beordra.<sup>95</sup> Av de korrekta ansökningarna beviljades majoriteten av dessa.<sup>96</sup> Man menade därför att ansökningsförfarandet snarare innebar onödig administration för arbetsgivaren än en säkerställning av att regeln om särskilda skäl för extra övertid efterlevdes.<sup>97</sup> Efter lagändringen har emellertid kritik riktats mot att dessa arbetsgivare nu i realiteten inte behöver särskilt motivera uttag av extra övertid, och att ett stadgande i lagstiftning på detta sätt kan komma att slå ut också på kollektivavtalsområdet.<sup>98</sup>

### 2.2.5 Deltid och mertid

För deltidsanställda är det arbetstidsmättet som avtalats om i anställningsavtalet som utgör ordinarie arbetstid.<sup>99</sup> När den faktiska arbetstiden överstiger denna, men ändå ligger inom ramen för en heltidsanställds ordinarie arbetstid, talar man om mertid i enlighet med 10 § ATL. Beräkningen av mertid utgår alltså från arbetstidsmättet i den enskildes anställningsavtal, vilket innebär att om arbetstidens längd inte finns definierad i detta, om man exempelvis har en så kallad behovsanställning, saknas också underlag för beräkningen.<sup>100</sup> Mertiden delas upp på samma sätt som övertid; i allmän mertid, extra mertid samt nödfallsmertid. Det föreligger även samma bedömningsgrunder vad gäller att särskilda behov respektive särskilda skäl ska föranleda arbetsgivarens beordrande. Allmän mertid får enligt 10 § ATL tas ut med högst 200 timmar per år och extra mertid får enligt 10 a § ATL tas ut med högst 150 timmar per år.

## 2.3 Tillsyn och sanktioner

Efterlevandet av bestämmelserna i ATL säkerställs på flertalet sätt. Arbetsmiljöverket är ansvarig myndighet för arbetstids- och arbetsmiljöfrågor och ska enligt 20 § ATL utöva tillsyn av

---

<sup>94</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 144.

<sup>95</sup> Prop. 2010/11:89 s. 21f.

<sup>96</sup> Ibid. s. 21f.

<sup>97</sup> Ibid. s. 21f.

<sup>98</sup> M Essemyr, *Vem jobbar övertid och hur mycket?* TCO, 2016, s. 4.

<sup>99</sup> M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 18.

<sup>100</sup> Ibid. s. 27f.

lag och föreskrifter.<sup>101</sup> Arbetsmiljöverket kan emellertid inte bevaka regler i ATL som ersatts av kollektivavtalsbestämmelser.<sup>102</sup> I sitt tillsynsarbete har de befogenhet att begära in de uppgifter som behövs för fullgörande av uppdraget, innebärande både att de exempelvis kan få ut arbetsgivarens arbetstidsanteckningar eller få åtkomst till arbetsplatsen för kontroll om så krävs.<sup>103</sup> 2013 genomfördes lagändringar som innebar att sanktionsavgifter till stor del kom att ersätta direkta straff i ATL, i syfte att åstadkomma en mer effektiv reglering och därmed bättre efterlevnad av bestämmelserna på arbetstids- och arbetsmiljöområdet.<sup>104</sup> De bestämmelser i ATL som är av sådan karaktär att överträdelse av dem blir tydliga och kan anges i form av viss tid då arbete utförts i strid mot reglerna, så som exempelvis bestämmelserna om ordinarie arbetstid, över- och mertid, och dygns- och veckovila, blev förlagda med sanktionsavgift.<sup>105</sup> Avgiften ska enligt 26 § ATL tas ut även om överträdelsen inte var avsiktlig – den grundas således på ett objektiva ansvar.<sup>106</sup> Utformningen av regeln ämnade förenkla processen från det att en överträdelse konstateras till att den följs av en reaktion.<sup>107</sup> När tillsynsmyndigheten inte längre behöver göra en bedömning för huruvida överträdelsen föranleddes av oaktsamhet eller uppsåt blir bedömningsinslaget betydligt mindre och antalet överträdelse bör kunna beivras i större utsträckning och därmed bidra till en effektivisering för en förbättrad arbetsmiljö.<sup>108</sup>

Vidare får Arbetsmiljöverket meddela arbetsgivaren de förelägganden eller förbud som behövs för att lagen ska följas.<sup>109</sup> Föreläggandet eller förbudet kan förenas med vite, som arbetsgivaren åläggs att betala till staten om det inte följs.<sup>110</sup> I regel används inte möjligheten att ålägga arbetsgivaren ett föreläggande eller förbud om bestämmelsen i fråga är belagd med ett direkt straff eller sanktionsavgift.<sup>111</sup> 23 § ATL ålägger emellertid ett straffansvar, med böter eller fängelse i högst ett år, för arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet har brutit mot ett föreläggande eller förbud som *inte* är förenat med vite – en arbetsgivare kan alltså inte bli ålagd

---

<sup>101</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 155.

<sup>102</sup> Prop. 2012/13:143, s. 42.

<sup>103</sup> 21 § ATL; M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015 s. 51.

<sup>104</sup> Prop. 2012/13:143 s. 50; H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 159.

<sup>105</sup> Prop. 2012/13:143 s. 62f; H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 162, 168.

<sup>106</sup> Prop. 2012/13:143 s. 62.

<sup>107</sup> *Ibid.* s. 72f.

<sup>108</sup> *Ibid.* s. 72f.

<sup>109</sup> 22 § 1 st ATL.

<sup>110</sup> 22 § 2 st ATL; M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 51.

<sup>111</sup> H Gullberg m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 2014, s. 159.

dubbla sanktioner. Likaså åläggs böter för arbetsgivare som har lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt när Arbetsmiljöverket har begärt ut uppgifter i sitt tillsynsarbete.<sup>112</sup>

Vad gäller bestämmelserna om extra övertid, nödfallsövertid och extra mertid, har även skyddsombuden på arbetsplatsen enligt 19 a § ATL möjlighet att begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder för att säkerställa att dessa följs.

### **3 Bestämmelser i kollektivavtal och enskilda avtal**

Lagstiftningens semidispositiva utformning gör att den enskilde arbetstagarens villkor vad gäller övertid, och till stor del arbetstidens förläggning i övrigt, blir avhängiga det för arbetsplatsen aktuella kollektivavtalet. Avtalen kan exempelvis innehålla avvikande bestämmelser om arbetstidens förläggning, övertidsuttaget, rätten att beordra övertid samt arbetskyldighet vid övertidsarbete. I avtalen kan även, under vissa förutsättningar, ges utrymme för överenskommelser i enskilda avtal om andra villkor än vad som föreskrivs av kollektivavtalet, eller att villkoren i kollektivavtalet inte alls ska gälla den aktuella arbetstagaren.<sup>113</sup> Vad gäller övertidsersättning återfinns inte någon reglering i lagen utan detta är en fråga för kollektivavtal eller enskilt avtal.<sup>114</sup>

Vanligen stadgas avtalens syfte, eller de partsgemensamma grunderna för samarbetet, inledningsvis. Exempelvis kan detta handla om att stimulera till förbättringar i verksamheten och skapa förutsättningar för ett friskt arbetsliv och god arbetsmiljö, så att man kan möta verksamhetens behov och kompetensförsörjning.<sup>115</sup> Vad gäller arbetstid, kan också bestämmelser finnas om att förläggningen dels ska anpassas till verksamhetskraven så att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt, dels förläggas på ett sätt som främjar god arbetsmiljö och motverkar ohälsa.<sup>116</sup>

#### **3.1 Avvikelser gällande arbetstidens förläggning**

Inledningsvis klargörs vanligen i vilken utsträckning avtalsbestämmelser ersätter ATL:s bestämmelser. En del avtal anger att dess bestämmelser ersätter lagen i sin helhet, andra att ATL:s

---

<sup>112</sup> 24 § 1 st p. 2 ATL.

<sup>113</sup> Se exempelvis kap 2 7§ Villkorsavtal-T; § 1 Mom 2–3 Arbetstidsavtal (bilaga 2) Allmänna villkor IT-företag.

<sup>114</sup> H Blyme, Arbetstidslag (1982:673) 7 §, JUNO 2019-11-27.

<sup>115</sup> Kap 1 1§ AB.

<sup>116</sup> 4 kap 3 § Villkorsavtal-T.

bestämmelser i grunden gäller men med angivna tillägg.<sup>117</sup> Avtalen får dock inte vara mindre förmånliga än arbetstidsdirektivets bestämmelser.<sup>118</sup> Från ATL:s bestämmelse om den sammanlagda veckoarbetstiden finns endast möjlighet att göras avvikelser vad gäller beräkningsperioden om fyra månader. I de granskade kollektivavtalen kan exempel ges på att beräkningsperioden har avtalats till både sex respektive tolv månader.<sup>119</sup>

De avsteg som görs från ordinarie arbetstid kan utifrån de granskade avtalen framförallt härledas till verksamheter där arbete i skift förekommer, och där den ordinarie arbetstiden inkluderar arbete på vardagar såväl som helgdagar.<sup>120</sup> Enligt exempelvis AB, ska sådan ordinarie arbetstid som är förlagd både vardag och helgdag för en heltidsanställd i genomsnitt vara 38 timmar 15 min per vecka. Vid kontinuerligt treskiftsarbete är den istället 34 timmar 20 minuter, och vid intermittent sådant 36 timmar 20 minuter.<sup>121</sup> Det kan också förekomma att man i kollektivavtalet har fastställt en relativt hög veckoarbetstid, men tillämpar förkortad arbetstid vid helgdagar eller i anslutning till dessa.<sup>122</sup> Gällande dygns- och veckovila finns det i vissa fall möjlighet att göra tillfälliga avvikelser då veckovilan endast behöver uppgå till 24 timmar, via exempelvis lokala överenskommelser.<sup>123</sup> Möjligheten till lokala avvikelser är återkommande i kollektivavtalen vad gäller arbetstidens förläggning, vilket bland annat kan vara i syfte att under olika delar av året kunna tillämpa olika lång arbetstid.<sup>124</sup> Vad gäller dygnsvila kan ges exempel från AB, att denna får uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid under förutsättning att dygnsvilan inte understiger ett genomsnitt av 11 timmar under beräkningsperioden.<sup>125</sup>

Vad gäller bestämmelserna för övertid följer de granskade avtalen gränserna i ATL, med möjlighet till vissa undantag i särskilda situationer. Exempelvis anges att timtalet får överskridas om synnerliga skäl föreligger; då det enligt arbetsgivaren är nödvändigt att slutföra ett arbete som inte kunnat avbrytas utan att det medför stora olägenheter för verksamheten.<sup>126</sup> Det förekommer också att avtalen ger möjlighet till lokala avvikelser för övertidsuttag.<sup>127</sup>

---

<sup>117</sup> Se exempelvis kap. 4 1 § Villkorsavtal-T; respektive kap. 4 13 § Mom. 1 AB.

<sup>118</sup> 3 § ATL.

<sup>119</sup> § 2 Mom 1 Arbetstidsavtal (bilaga 2) Allmänna villkor IT-företag; se även § 1 Mom 7 Kemiska Fabriker.

<sup>120</sup> § 1 Mom 1 Kemiska Fabriker; se även § 2 Mom 1 Arbetstidsavtal (bilaga 2) Allmänna villkor IT-företag.

<sup>121</sup> Kap. 4, 13 § Mom. 2 AB

<sup>122</sup> Kap. 4, 7 § Villkorsavtal-T.

<sup>123</sup> Kap. 4, 13 § Mom. 7 AB; se även § 1 Mom 5 Kemiska Fabriker.

<sup>124</sup> § 2 Mom 2 Anmärkning, Arbetstidsavtal (bilaga 2) Allmänna villkor IT-företag; se även kap. 4, 13 § Mom. 7 AB.

<sup>125</sup> Kap. 4, 13 § Mom 6 AB.

<sup>126</sup> § 3 Mom 2–3, Arbetstidsavtal (bilaga 2) Allmänna villkor IT-företag; 4 kap 18 § Villkorsavtal-T.

<sup>127</sup> Se exempelvis § 1 Mom 6 Kemiska Fabriker; se även kap. 4 § 13 Mom 7 b. AB.

## 3.2 Rätt att beordra övertid respektive skyldighet att arbeta övertid

En arbetstagares skyldighet att arbeta övertid hänger ihop med huruvida arbetsgivaren var berättigad att beordra övertidsarbetet. I kollektivavtal återfinns bestämmelser som liknar lydelsen i lagen, att arbetsgivaren kan beordra övertid om det föreligger ett behov i verksamheten. Här kan ges exempel från kap. 3 6 § Mom 1 AB där det framgår att en arbetstagare, om behov finns, är skyldig att, utöver de uppgifter som framgår av gällande avtal och de åligganden som är förenade med anställningen i övrigt, arbeta utöver fastställd arbetstid.<sup>128</sup> Det föreligger således en arbetsskyldighet för arbetstagare vid övertidsarbete såvida det finns ett behov av övertidsarbete i verksamheten - eftersom det endast är då övertidsarbete får beordras av arbetsgivaren.<sup>129</sup>

### 3.2.1 Ensidig rätt eller samtycke

Som tidigare anförts utgör inte lagens bestämmelser om övertidsuttag ensamt en möjlighet för arbetsgivaren att beordra övertid, utan detta följer ofta av en överenskommelse i kollektivavtal. Exempelvis kan anges att ”arbetsgivaren äger påfordra arbete på övertid eller eljest på annan tid än den ordinarie arbetstiden”.<sup>130</sup> Vidare finns ofta krav på att övertidsarbete beordras på förhand av arbetsgivaren, eller godkänns i efterhand om beordrande på förhand inte kunnat ske.<sup>131</sup> Denna typ av bestämmelser är emellertid i vissa avtal kopplad till arbetstagarens rätt till ersättning.<sup>132</sup> Det kan förekomma ytterligare regler för när arbetsgivaren ska göra sin framställan till arbetstagaren; att meddelandet ska lämnas i god tid, om möjligt före sista måltidsrasten, eller uttryckligen ett visst antal timmar före ordinarie arbetstids slut såvitt det är möjligt.<sup>133</sup> Begränsningar för vilken arbetstagare som kan beordras övertid, exempelvis att övertidsarbete inte får beordras för den som är partiellt sjukskriven eller föräldraledig, återfinns också.<sup>134</sup> Att arbetsgivaren i första hand ska anlita de arbetstagare som frivilligt åtar sig övertidsarbetet är också förekommande.<sup>135</sup> Likaså kan finnas bestämmelser för fördelningen av övertid på arbetsplatsen; att den exempelvis ska fördelas jämnt mellan arbetstagare om det är lämpligt och genomförbart.<sup>136</sup>

---

<sup>128</sup> Kommentarer till Allmänna bestämmelser i lydelse 2017, SKL, s. 20. Enligt SKL:s kommentarer till avtalet förtydligas att det är övertidsarbete som åsyftas med bestämmelsen.

<sup>129</sup> Kommentarer till Allmänna bestämmelser i lydelse 2017, SKL, s. 20.

<sup>130</sup> § 5 Mom 1 Kemiska Fabriker.

<sup>131</sup> § 3 Mom 1 Arbetstidsavtal (bilaga 2) Allmänna villkor IT-företag.

<sup>132</sup> Kap 5 § 20 Mom 1 AB.

<sup>133</sup> § 5 Mom 2 Kemiska Fabriker; se även kap 5 § 20 Mom 1 Anmärkning 1 AB.

<sup>134</sup> 4 kap 18 § Villkorsavtal-T.

<sup>135</sup> 4 kap 18 § Villkorsavtal-T.

<sup>136</sup> Kommentarer till Allmänna bestämmelser i lydelse 2017, SKL, s. 20.

I vissa avtal förefaller det emellertid som att utförande av övertidsarbete förutsätter den enskilde arbetstagarens medgivande, det vill säga att ett samtycke ska finnas mellan arbetsgivare och arbetstagare.<sup>137</sup> I AD 2001 nr 78 hade tvist uppkommit om tolkning av det för arbetsplatsen aktuella kollektivavtalet i detta hänseende. AD kom dock fram till att avtalsbestämmelsen skulle tolkas så, att det endast är i sådana situationer då arbetstagaren av välgående skäl var förhindrad att arbeta övertid som en skyldighet inte förelåg. Kollektivavtalet innebar således en arbetsskyldighet även då arbetstagaren inte givit sitt samtycke till övertidsarbetet.<sup>138</sup>

Förutsättningen för att arbetsgivaren ska kunna beordra övertidsarbete tar sig i kollektivavtal vanligen uttryck i att det ska föreligga *särskilda skäl* för det i verksamheten, i likhet med lagens lydelse *särskilda behov*.<sup>139</sup> Huruvida sådana skäl har föranlett arbetsgivarens beordrande av övertid blev föremål för AD:s bedömning i målet AD 2017 nr 49, då saken gällde om det funnits laga skäl att avskeda en arbetstagare som vägrat inställa sig vid beordrat övertidsarbete. Arbetsgivaren hade försökt lösa arbetspass via samråd med personalen först och det var tydligt att beordrandet av övertidsarbete var sista utväg också eftersom man sällan tidigare utnyttjat möjligheten att beordra övertid. AD konstaterade att lämpligheten i arbetsgivarens beslut om övertidsarbete generellt inte prövas, så länge det är grundat i sakliga skäl och arbetet inte kan skjutas upp utan olägenheter.<sup>140</sup>

### 3.2.2 Arbetsskyldighet och arbetsvägran

Det har tidigare i uppsatsen konstaterats att det för arbetstagaren föreligger en arbetsskyldighet vid beordrat övertidsarbete som följer av kollektivavtal eller enskilt avtal.<sup>141</sup> Det förekommer emellertid att kollektivavtal innehåller undantagsregler då arbetsskyldigheten inte torde gälla. Det kan exempelvis anges att hänsyn ska tas till om arbetstagaren har giltiga skäl att inte utföra arbete utöver ordinarie arbetstid, eller att befrielse från övertidsarbete inte bör förvägras, om det finns bärande skäl för det och om framställning om sådan befrielse görs i samband med att arbetsgivaren beordrar övertidsarbetet.<sup>142</sup>

---

<sup>137</sup> Danhard, Erik. 'Arbetsskyldighetens gränser', Ny Juridik, nr 2 2004 s. 7–56, 27f. För vidare referens se nuvarande bestämmelse § 25 i Väg- och banavtalet 2014–2016.

<sup>138</sup> Danhard, Erik. 'Arbetsskyldighetens gränser', Ny Juridik, nr 2 2004 s. 7–56, 28.

<sup>139</sup> § 3 Mom 2 Arbetstidsavtal (bilaga 2) Allmänna villkor IT-företag; se även 4 kap 18 § Villkorsavtal-T.

<sup>140</sup> Detta har också diskuterats i för tidigare redogjord praxis, AD 1989 nr 70, där AD fann att arbetsledningens bedömning i det målet, att det inte fanns möjlighet att få arbetet utfört utan beordrad övertid, hade grundats uteslutande på överväganden om verksamhetens behov och om hur tillgängliga personalresurser bäst skulle utnyttjas och att det således inte fanns anledning att ifrågasätta bedömningen.

<sup>141</sup> Se avsnitt 2.2.2.

<sup>142</sup> Kap. 3 6 § Anmärkning 1 AB. Se även § 5 Mom 2 Kemiska Fabriker, samt kap 4 18 § Villkorsavtal-T.



I AD 2017 nr 49, som delvis redogjorts för i föregående avsnitt, föreskrev det gällande kollektivavtalet att arbetstagaren senast i samband med arbetsgivarens begäran om övertidsarbete skulle uppge bärande skäl för att slippa. Målet gällde två tillfällen då arbetstagaren hade vägrat inställa sig till övertidsarbete och saken gällde därför arbetsvägran; huruvida arbetstagaren genom att inte utföra beordrad övertid gjort sig skyldig till arbetsvägran och huruvida det därav funnits saklig grund för uppsägning eller avsked, eftersom arbetstagaren då i princip anses allvarligt åsidosätta sina förpliktelser i anställningen.<sup>143</sup> Vid det första tillfället hade personliga skäl uppgivits, vilka AD visserligen inte hade skäl att ifrågasätta men som inte heller ansågs tillräckliga för att vägra arbetsinställelse. Vid det andra tillfället hade emellertid inte några skäl alls uppgivits vid tillfället för beordrandet och därav konstaterade AD att det inte funnits skäl för arbetsgivaren att befria arbetstagaren från skyldigheten att arbeta övertid. Slutligen bedömdes att skäl för avskedande saknades, men att däremot saklig grund för uppsägning förelåg. I domskälen diskuterades vilka omständigheter i det enskilda fallet som enligt praxis kunde tänkas utgöra skäl för att arbetsvägran *inte* bedöms som saklig grund. Här kan nämnas om arbetsvägran utgör en tillfällig förlöpning från arbetstagarens sida, eller om arbetsgivarens order om övertidsarbete framställts oväntat eller på ett bryskt sätt. Vidare kan i bedömningen läggas vikt vid om arbetsgivaren förklarat varför arbetet skulle utföras.<sup>144</sup>

### 3.3 Övertidsersättning

För att ersättning för övertidsarbete ska utgå krävs vanligen att arbetet ska ha föranletts av arbetsgivarens beslut, det vill säga att arbetet måste ha varit beordrat av arbetsgivaren i förhand, eller om detta inte varit möjligt, blivit godkänt i efterhand.<sup>145</sup> Ersättningen ges antingen i form av pengar eller kompensationsledighet.<sup>146</sup> Utöver bestämmelser om ersättningens storlek, om ”vanlig” övertidsersättning respektive så kallad kvalificerad övertid under exempelvis helg- och nattarbete, regleras också hur mycket övertid man måste arbetat för att ersättning utges, exempelvis att ersättning utges för fullt arbetade halvtimmar.<sup>147</sup> Kompensationsledighet kan exempelvis förekomma under förutsättning att det är på arbetstagarens önskemål och om arbetsgivaren bedömer att det är möjligt med hänsyn till verksamheten.<sup>148</sup>

---

<sup>143</sup> Se AD:s resonemang I AD 2017 nr 49 s. 13.

<sup>144</sup> Se resonemang I AD 2017 nr 49 s. 13. För vidare referens se AD 2006 nr 13.

<sup>145</sup> Se exempelvis § 3 Mom 1 Arbetstidsavtal (bilaga 2) Allmänna villkor IT-företag; se även kap 4 20 § Villkorsavtal-T; samt 20 § Mom 1 AB.

<sup>146</sup> Beräkningsregler för ersättning återfinns i respektive kollektivavtal.

<sup>147</sup> Se kap 4, 4:1 Allmänna villkor IT-företag; kap 4, 21 § Villkorsavtal-T.

<sup>148</sup> 4 kap 20 § Villkorsavtal-T; se även kap 4, 4:1:1 Allmänna villkor för IT-företag.

Att ersättningen vid övertidsarbete är en ren avtalsfråga som kan göras avvikelser från i det enskilda anställningsavtalet, gör att arbetstagaren kan ha stor inverkan på hur reglerna ”ter sig” i det verkliga anställningsförhållandet. Arbetsgivaren kan emellertid inte ensidigt avtala bort övertidskompensation som finns uttryckt i kollektivavtal, utan för detta krävs att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens.<sup>149</sup> Då träffas vanligen en överenskommelse om annan ersättning istället, exempelvis extra semesterdagar och högre lön.<sup>150</sup> Sådana överenskommelser är vanligt förekommande inom den privata tjänstemannasektorn och kan vara fördelaktigt för att komma upp i högre lönenivå, och om man har ett arbete där det i regel inte tas ut så mycket övertid.<sup>151</sup> Det har dock visat sig leda till en ökning av den faktiska arbetstiden och att övertiden inte rapporterats in i samma utsträckning.<sup>152</sup> Likaså riskerar den faktiskt arbetade övertiden överstiga den avtalade kompensationen. Om arbetstagaren exempelvis har fått en extra semestervecka i utbyte motsvarar värdet av denna endast övertidsarbete upp till ett visst antal arbetstimmar. I realiteten försvinner alltså de skyddsregler uppställda i kollektivavtal som är tänkta att skydda arbetstagaren från ett ohälsosamt uttag av övertid, i samband med att sådana här avtal ingås.<sup>153</sup>

Det förekommer också att man vid dessa överenskommelser helt undantar arbetstagaren från den reglerade arbetstiden, att man kommer överens om att ingen registrering av arbetstiden ska ske och arbetstiden benämns då som oreglerad.<sup>154</sup>

### 3.4 Tillsyn och sanktioner

Parterna själva utövar tillsynen av att bestämmelserna i kollektivavtalet efterlevs.<sup>155</sup> Om en arbetsgivare inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som slutits i enlighet med ATL är påföljden antingen den avtalsbestämda eller, vid avsaknad av sådan, följer påföljden reglerna i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, nedan MBL.<sup>156</sup> För brott mot kollektivavtalet

---

<sup>149</sup> A Nyström 'Hur mycket är min övertid värd?' Ingenjören, 2019-06-05, <<https://www.ingenjoren.se/2019/06/05/hur-mycket-ar-min-overtid-varld/>>

<sup>150</sup> Ibid.

<sup>151</sup> M Essemyr. *Vem jobbar övertid och hur mycket?* TCO, 2016, s. 5f; S Markusson. 'Växande andel tjänstemän med högre löner', Arbetsvärlden, TCO 2018-12-07, <<https://www.arbetsvarlden.se/vaxande-andel-tjansteman-med-hogre-loner/>>

<sup>152</sup> M Essemyr. *Vem jobbar övertid och hur mycket?* TCO, 2016, s. 5f; Unionen, 'Unionens riktlinjer om gränslöst arbetsliv', 2013, <[https://www.unionen.se/sites/default/files/files/unionens\\_riktlinjer\\_om\\_granslost\\_arbetsliv.pdf](https://www.unionen.se/sites/default/files/files/unionens_riktlinjer_om_granslost_arbetsliv.pdf)> s. 6.

<sup>153</sup> J Söderqvist 'Arbetsmiljön en het fråga i avtalsrörelsen', Lag&Avtal, 2019-09-19, <<https://www.lag-avtal.se/avtalsrorelsen/arbetsmiljon-en-het-fraga-i-avtalsrorelsen-6971505>>; M Essemyr, *Vem jobbar övertid och hur mycket?* s. 5.

<sup>154</sup> SOU 2002:58 s. 44.

<sup>155</sup> M Tägtström (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, 2015, s. 50f.

<sup>156</sup> 25 § ATL.

föreskriver 54–55 §§ MBL ekonomiskt respektive allmänt skadestånd för uppkommen skada.

## 4 Bestämmelser om arbetsmiljö

Regleringarna på arbetsmiljöns område utgörs huvudsakligen av AML som trädde i kraft 1978. Lagen är omfattande och utformad som en ramlag, med bestämmelser av mer generell karaktär som ger riktlinjer men inte styr i detalj. Mer branschspecifika bestämmelser har Arbetsmiljöverket befogenhet att utfärda genom föreskrifter, som kompletterar lagens bestämmelser.<sup>157</sup> AML har emellertid genom åren förändrats flera gånger och anpassats till EU:s bestämmelser för området. Bland annat reviderades lagen för att motsvara bestämmelserna i ramdirektivet om arbetsmiljö (89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet) vad gäller förebyggande arbetsmiljöarbete.<sup>158</sup>

Likt i ATL har en hänvisning införts i lagen för att understryka sambandet mellan arbetstid och arbetsmiljö och att dessa regleringar kompletterar varandra.<sup>159</sup> Att det i lagen understryks att arbetstiden är en arbetsmiljöfråga betonar att parterna i sina överenskommelser måste beakta om arbetstiden utgör en hälsomässig belastning.<sup>160</sup> Till skillnad från bestämmelserna i ATL är AML:s regleringar inte möjliga att avtala bort via kollektivavtal.<sup>161</sup> Det är emellertid vanligt att arbetsmarknadens parter sluter samverkansavtal om arbetsmiljöfrågor på central nivå.<sup>162</sup>

AML inleds med en bestämmelse om dess ändamål; att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.<sup>163</sup> Enligt förarbeten tar bestämmelsen sikte på att inte bara utgöra en miniminivå för det förebyggande skyddet, utan även se till mänskliga behov i vid bemärkelse. En samlad bedömning av arbetsmiljön är nödvändig, också med beaktande av arbetets psykiska och sociala innehåll, och inte bara med sikte på potentiella fysiska olycksfall. En del av remissinstanserna uttryckte att den psykiska sidan av arbetsmiljön som utredningen ville komma åt borde ha tydliggjorts vid lagens utformning.<sup>164</sup> Exempelvis menade LO att arbetstaktens centrala roll för arbetsmiljöfrågan klart bör uttryckas.<sup>165</sup> Den utformningen

---

<sup>157</sup> B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 21, 38.

<sup>158</sup> *Ibid.* s. 16.

<sup>159</sup> 2 kap 10 § AML; B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 63f.

<sup>160</sup> B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 45.

<sup>161</sup> *Ibid.* s. 64.

<sup>162</sup> *Ibid.* s. 172.

<sup>163</sup> 1 kap. 1 § AML.

<sup>164</sup> Prop. 1976/77:149, s. 220.

<sup>165</sup> *Ibid.* s. 221.

som stod fast motiverades dock från lagstiftarens sida med att det finns andra kanaler genom vilka den psykiska arbetsmiljön indirekt säkerställs, så som anställningsskyddslagen och medbestämmandelagen där den omfattande förhandlingsskyldigheten regleras.<sup>166</sup>

Lagen är enligt 1 kap 2 § AML tillämplig i varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Även okontrollerat arbete, det vill säga arbete under sådana förhållanden som gör att arbetsgivaren inte har möjlighet att vaka över dess utförande, exempelvis distansarbete, omfattas.<sup>167</sup>

#### 4.1 Krav på arbetsmiljöns beskaffenhet

Andra kapitlet i AML handlar om arbetsmiljöns beskaffenhet och förtydligar vad den inledande målbestämmelsen om en god arbetsmiljö innebär. Enligt 2 kap 1 § första stycket ska arbetsmiljön vara tillfredställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället. Här ges därmed uttryck för den helhetsbedömning som togs sikte vid i lagens ändamålsbestämmelse. Samtidigt markeras att förutsättningarna för arbetsmiljön är olika för olika arbete.<sup>168</sup> Det övergripande kravet på arbetsmiljön är att den ska vara tillfredsställande givet förutsättningarna på arbetsplatsen, men detaljkraven kan se olika ut i och med föreskrifter.<sup>169</sup> 2 kap 1 § andra stycket föreskriver att arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar. Enligt förarbeten avses här även att hänsyn för den enskildes psykosociala förutsättningar måste ges i fråga om bestämmande av arbetsintensitet och pauser, samt att arbetsbördan måste ges rimliga proportioner. Till denna bestämmelse hör också att en arbetstagare inte ska behöva åläggas ett arbete som denne inte känner sig kapabel att klara av, på motsvarande sätt som man i fysiskt avseende inte ska bli ålagd att utträta ett för tungt arbete.<sup>170</sup> Enligt paragrafens tredje stycke ska arbetstagaren ges möjlighet att påverka den egna arbetssituationen.<sup>171</sup> Fjärde stycket behandlar utformningen av arbetsmiljön, som ska förhindra att arbetstagaren utsätts för fysiska och psykiska belastningar, här även med beaktande av arbetstidens förläggning.<sup>172</sup> Vad gäller den psykosociala arbetsmiljöns utformning ska

---

<sup>166</sup> Prop. 1976/77:149, s. 222f.

<sup>167</sup> Ibid. s. 212f; B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 24.

<sup>168</sup> M Tägtström (red.) *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, Arbetsmiljöverket 2018, s. 19.

<sup>169</sup> Ibid. s. 19.

<sup>170</sup> Prop. 1976/77:149, s. 224.

<sup>171</sup> 2 kap 1 § 3 st AML.

<sup>172</sup> 2 kap 1 § 4 st AML.

arbetsintensiteten inte överstiga den enskildes förutsättningar.<sup>173</sup> Frågan om ohälsosam arbetsbelastning regleras vidare i AFS 2015:4.<sup>174</sup>

## 4.2 Allmänna skyldigheter

Arbetsmiljölagens tredje kapitel reglerar skyldigheter som återspeglar bestämmelserna om arbetsmiljöns beskaffenhet.<sup>175</sup> 3 kap 1 a § AML ålägger arbetstagare och arbetsgivare att samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. En arbetsgivare är i lagens mening inte specificerad till en fysisk person utan riktar sig till den som innehar arbetsgivarrollen på arbetsplatsen.<sup>176</sup> Detta så kallade ansvarssubjekt kan exempelvis vara ett bolag eller en myndighet, som sedan för att fullgöra sin skyldighet gör upp en intern arbetsfördelning.<sup>177</sup> Om ett straffansvar skulle behöva utges är det domstolen som i efterhand fördelar detta.<sup>178</sup>

### 4.2.1 Att vidta alla åtgärder som krävs

I 3 kap 2 § AML preciseras arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Enligt denna ska arbetsgivaren vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. Införandet av bestämmelsen får ses mot bakgrund av tidigare lags lydelse, att arbetsgivaren skulle vidta de åtgärder som *skäligen* kunde erfordras.<sup>179</sup> Enligt förarbetena hade detta givit upphov till en alltför omfattande skälighetsprövning, där arbetsgivarens ekonomiska situation ansågs ha tillmätts för stor betydelse.<sup>180</sup> Till detta hör att kvaliteten på arbetsmiljön inte ska vara avhängig en enskild arbetsgivares ekonomi; kostnader för arbetsmiljön måste alltid beaktas, eftersom dessa ska ses som en del av arbetsgivarens produktionskostnad.<sup>181</sup> Formuleringen att *vidta alla åtgärder som krävs* kan tyckas ge uttryck för ett närmast gränslöst ansvarsutkrävande, men här framhålls att man vid tillämpningen behöver göra en nyanserad bedömning.<sup>182</sup> Kraven som ställs får inte vara orimliga i förhållande till resultaten som ska uppnås och hänsyn måste tas till bestämmelserna om arbetets natur i kapitel 2 AML.<sup>183</sup> Den faktiska

---

<sup>173</sup> B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 43.

<sup>174</sup> Se avsnitt 4.3.

<sup>175</sup> B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 65.

<sup>176</sup> M Tägtström (red.) *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, Arbetsmiljöverket 2018, s. 36.

<sup>177</sup> *Ibid.* s. 36.

<sup>178</sup> *Ibid.* s. 36.

<sup>179</sup> Prop. 1976/1977:149 s. 252f; B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 67.

<sup>180</sup> *Ibid.* s. 67.

<sup>181</sup> Prop. 1976/1977:149 s. 252ff; M Tägtström (red.) *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, Arbetsmiljöverket 2018, s. 38.

<sup>182</sup> B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, s. 67f; M Tägtström (red.) *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, Arbetsmiljöverket 2018, s. 37f.

<sup>183</sup> *Ibid.* s. 67f; *Ibid.* s. 37f.

innebörden av arbetsgivarens skyldighet att vidta alla åtgärder som krävs kan därför se olika ut på olika arbetsplatser.<sup>184</sup>

#### 4.2.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Närmre bestämmelser för arbetsgivarens arbetsmiljöarbete återfinns i 3 kap 2 a § AML, om ansvaret för det systematiska arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ska enligt denna systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten i hänseendet att kraven på god arbetsmiljö uppfylls. I detta ingår att undersöka risker, dokumentera och upprätta handlingsplaner samt se till att det finns en organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.<sup>185</sup> AFS 2001:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete, nedan SAM, kompletterar lagens bestämmelser och innehåller allmänna råd och kommentarer för det systematiska arbetsmiljöarbetets genomförande.<sup>186</sup> Arbetsmiljöarbetet ska omfatta hela verksamheten och ålägger således arbetsgivaren samma skyldigheter om arbetet utförs på arbetsplatsen eller om det är distansarbete som utförs, exempelvis i arbetstagens hem.<sup>187</sup> Enligt 3 § SAM ska det systematiska arbetsmiljöarbetet ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten och omfatta *alla* fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Det betonas att, utöver fysiska faktorer, också organisatoriska förhållanden såsom arbetsbelastning, arbetstider och möjlighet till återhämtning ingår.<sup>188</sup>

### 4.3 Organisatorisk och social arbetsmiljö

Utfärdandet av arbetsmiljöverkets föreskrift AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö, nedan OSA, syftade att åstadkomma dels förbättringar i vad man ansåg vara ett föråldrat och bristande regelverk gällande den psykosociala delen av arbetsmiljöområdet, dels ett samlat och lättare överskådligt sådant.<sup>189</sup> I den inledande bestämmelsen förtydligas föreskriftens syfte; att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön.<sup>190</sup> Vidare stadgas att föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning, samt att det är arbetsgivaren som har

---

<sup>184</sup> M Tägtström (red.) *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, Arbetsmiljöverket 2018, s. 37f.

<sup>185</sup> 3 kap 2 a § 1–3 st AML.

<sup>186</sup> B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 74.

<sup>187</sup> AFS 2001:1 2 §, samt s. 6.

<sup>188</sup> AFS 2001:1, kommentar till 3 §.

<sup>189</sup> REM 2011/101 340 *Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö*, Arbetsmiljöverket 2014, s. 1f.

<sup>190</sup> 1 § OSA.

ansvaret för att föreskrifterna följs.<sup>191</sup> Arbetsgivaren ska också se till att chefer och arbetsledare har kunskapen som krävs för att kunna förebygga och hantera ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling, samt att det finns förutsättningar för att omsätta kunskapen i praktiken.<sup>192</sup> Vidare ska det finnas en målsättning för den organisatoriska och sociala arbetsmiljön, vilken arbetstagarna ska ha givits möjlighet att medverka i arbetet med, som ska syfta till att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.<sup>193</sup>

#### **4.3.1 Arbetsbelastning**

Enligt 9 § första stycket OSA ska arbetsgivaren se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till ohälsosam arbetsbelastning. Med ohälsosam arbetsbelastning menas då kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna.<sup>194</sup> Om arbetsbelastningen är långvarig och det inte finns tillräckliga möjligheter för återhämtning anses obalansen bli ohälsosam. I paragrafens andra stycke förtydligas att resurserna ska anpassas till kraven i arbetet, vilket utgörs av de delar av arbetet som kräver upprepade ansträngningar, så som arbetsmängd, svårighetsgrad, tidsgräns och fysiska och sociala förhållanden.<sup>195</sup> Med resurser menas exempelvis arbetsmetoder, arbetsredskap, kompetens och bemanning, rimliga och tydliga mål samt möjligheter till återhämtning.<sup>196</sup> Arbetsgivaren behöver vara uppmärksam på signaler om ohälsosam arbetsbelastning och i sådana fall agera förebyggande, till exempel genom att minska arbetsmängd, ändra prioriteringsordning, ge möjlighet till återhämtning, tillföra kunskaper eller öka bemanningen.<sup>197</sup>

#### **4.3.2 Arbetstidens förläggning**

12 § OSA reglerar arbetstidens förläggning; att arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa för arbetstagarna. Enligt de allmänna råden bör man vid planering av arbetstid alltså ta sådan arbetstidsförläggning som anses riskabel i beaktning, som exempelvis skiftarbete, arbete nattetid, delade arbetspass, stor omfattning av övertidsarbete, långa arbetspass och långtgående möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att ständigt vara nåbar. Samt bör man särskilt

---

<sup>191</sup> 2–3 §§ OSA.

<sup>192</sup> 6 § OSA.

<sup>193</sup> 7 § OSA.

<sup>194</sup> 4 § OSA.

<sup>195</sup> 4 § OSA.

<sup>196</sup> 4 § OSA.

<sup>197</sup> OSA s. 8.

uppmärksamma möjligheterna till återhämtning.<sup>198</sup> Vidare förtydligas att de yttersta gränserna för arbetstiden, avseende antal arbetstimmar och viloperioder, återfinns i ATL, men att lagen inte innehåller bestämmelser för hur förläggningen av arbetstiden förankras i arbetsmiljöarbetet.<sup>199</sup>

#### 4.4 Tillsyn och sanktioner

Enligt 7 kap 1 § AML är Arbetsmiljöverket den myndighet som utövar tillsyn över det arbetsmiljörättsliga regelverkets efterlevnad. Dels har de befogenhet att meddela föreskrifter som preciserar bestämmelserna i större utsträckning än lagen, dels kan de utfärda rekommendationer, råd och vägledning för bestämmelserna.<sup>200</sup> Tillsynen genomförs via inspektioner på arbetsplatserna, till vilka Arbetsmiljöverket har tillträdesrätt enligt 7 kap 5 § AML.<sup>201</sup> Arbetsmiljöverket har också ansvar för den officiella statistiken över arbetsskador.<sup>202</sup>

För de fall där sanktionsavgift inte uttryckligen anges som påföljd kan Arbetsmiljöverket enligt 7 kap 7 § AML rikta föreläggande eller förbud gentemot den som innehar skyddsansvaret som påtryckningsåtgärd.<sup>203</sup> Dessa kan förenas med vite, som utdöms om inte de åtgärder som uppmanats för att rätta till missförhållandet vidtas.<sup>204</sup> För den som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som inte är förenat med vite, kan böter eller fängelse i högst ett år utdömas enligt 8 kap 1 § AML.<sup>205</sup>

Det ingår också i skyddsombudets uppgift att vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall, samt att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter i det systematiska arbetsmiljöarbetet.<sup>206</sup> I detta inkluderas de organisatoriska och psykosociala faktorer i arbetsmiljön som kan medföra ohälsa, som exempelvis arbetsbelastning, arbetstempo och stress.<sup>207</sup> Eftersom kopplingen mellan arbetstid och arbetsmiljö klargjorts inledande i lagen inkluderar skyddsombudets befogenheter även bevakande av uttag av övertid och mertid i hänseende att detta inte medför arbetsmiljörisker.<sup>208</sup> Genom 6 kap 6 a § AML ges också möjlighet för skyddsombudet att göra framställan till arbetsgivaren om att åtgärder ska vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, samt att få detta prövat av Arbetsmiljöverket. Gällande övertidsbestämmelser är det emellertid endast

---

<sup>198</sup> OSA s. 10.

<sup>199</sup> OSA s. 11.

<sup>200</sup> B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 254f.

<sup>201</sup> *Ibid.* s. 256.

<sup>202</sup> *Ibid.* s. 255.

<sup>203</sup> *Ibid.* s. 254.

<sup>204</sup> *Ibid.* s. 262.

<sup>205</sup> *Ibid.* s. 280.

<sup>206</sup> 6 kap 4 § AML.

<sup>207</sup> B Ericson, *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 2019, s. 183.

<sup>208</sup> *Ibid.* s. 185.



överträdelser av arbetstidslagens krav angående extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid som kan vara föremål för framställan.<sup>209</sup>

## 5. Analys

Syftet med denna uppsats var att utreda den rättsliga regleringen för övertidsuttag, där dels arbetsgivarens arbetsledningsrätt vägs mot begränsningar för arbetstidsuttag och begränsningar genom åligganden i arbetsmiljöarbetet, dels arbetstagarens rättigheter och skyldigheter vid övertidsarbete kartläggs. Analysen kommer utgå från frågeställningarna som ställdes inledningsvis.

### 5.1 Under vilka förutsättningar och i vilken utsträckning kan en arbetsgivare beordra övertid?

Den inledande frågan tar avstamp i hur arbetstidsförläggningen avseende övertidsuttag regleras i lagstiftning och kollektivavtal. ATL, som här utgör den huvudsakliga källan, är av semidispositiv karaktär vilket innebär att många regleringar på arbetstidens område skiljer sig åt beroende på det för arbetsplatsen aktuella kollektivavtalet. Arbetstidsdirektivets bestämmelser utgör emellertid en miniminivå för krav som måste uppfyllas. Arbetsgivarens praktiska befogenhet att beordra övertid förutsätter att det finns en överenskommelse i kollektivavtal eller enskilt avtal – lagens rena tidsbestämmelser är således inte tillräckliga i detta hänseende.<sup>210</sup> I kollektivavtalen kan också finnas bestämmelser för tidpunkten för beordrandets framställan, begränsningar för vilka arbetstagare som får beordras övertidsarbete, att det ska åläggas den som tar på sig det frivilligt i första hand, och hur övertidsuttaget bör fördelas arbetstagare emellan.

#### 5.1.1 Regleringar av arbetstidens förläggning

Som utgångspunkt har redogjorts för de rena tidsregleringarna i ATL, vilka föreskriver gränsen för arbetstidens längd; omfattningen av ordinarie arbetstid, övertid och den sammanlagda arbetstiden. För beräkningen av arbetstid i dessa bestämmelser finns flertalet undantagsregler som ger visst utrymme och flexibilitet för arbetsgivaren att i särskilda situationer frångå måtten, så länge man inom perioderna håller den gräns som uppställs. Också i de kollektivavtal som granskats har det förekommit undantagsbestämmelser om möjlighet att överskrida gränserna för

---

<sup>209</sup> 19 a § ATL. För vidare resonemang se prop. 2010/11:89 s. 28–30.

<sup>210</sup> Avtalet har emellertid inget formkrav, se avsnitt 2.2.1.

övertidsuttag i särskilda situationer. Vidare finns regleringar i ATL om viloperioder i form av veckovila, dygnsvila, raster och pauser som måste tas hänsyn till vid arbetstidens förläggning. Det finns emellertid även här visst utrymme för arbetsgivaren att göra tillfälliga avvikelser även från bestämmelserna i särskilda situationer, om motsvarande kompensationsledighet utges. Bestämmelserna som redogjorts för utgör således även begränsningar för arbetsgivarens möjlighet att beordra övertid, eftersom viloperioderna måste tas hänsyn till också i sådana situationer. Om arbetsgivaren överskrider tidsbegränsningarna blir denne ålagd att betala sanktionsavgift.

### **5.1.2 Behov i verksamheten**

Det är emellertid upp till arbetsgivaren att avgöra huruvida det föreligger ett behov av att beordra övertid. Uttag av allmän övertid kräver enligt lag att det föreligger ett särskilt behov av ökad arbetstid i verksamheten och liknande lydelse föreskrivs i kollektivavtal. Syftet med lagens bestämmelse var att betona att övertid ska vara ett extraordinärt inslag i arbetet som således inte utgör en regelbunden företeelse och reellt sett ökar den faktiska arbetstiden för arbetstagarerna. Ett schemalagt övertidsarbete av permanent karaktär ska enligt praxis inte vara tillåtet. De rättsfall som redogjorts för i tidigare avsnitt visar emellertid på att det i varje enskilt fall måste göras en bedömning för om sådant återkommande övertidsarbete ändå kan vara befogat, exempelvis om arbetsgivaren inte kunnat förutse tidpunkten för arbetstoppen, om arbetsgivaren i övrigt sällan utnyttjar möjligheten att beordra övertid och om åtgärder vidtagits för att verksamheten överlag ska kunna bedrivas utan omfattande övertidsarbete.<sup>211</sup> Att beordrandet av övertid grundar sig i sakliga skäl, att arbetsgivaren i största möjliga mån försökt lösa arbetspassen i samråd med personal och att det inte är möjligt för arbetsgivaren att skjuta upp arbetet utan att medför olägenheter, har också visat sig vara av betydelse för bedömningen.<sup>212</sup>

Kategorin extra övertid får enligt lag beordras när särskilda skäl föreligger och arbetsgivaren inte kunnat lösa situationen på annat rimligt sätt, exempelvis vid oförutsedda sjukdomsfall. En arbetsanhopning som visserligen varit av tillfällig karaktär, men som varit förutsägbar utgör inte sådana särskilda skäl för arbetsgivaren. Därtill betonas i förarbetena till lagen att i de lägen det finns möjlighet att genomföra organisatoriska förändringar, exempelvis att nyrekrytera eller hyra in personal, ska en sådan lösning tillämpas i första hand. Detta givet att kostnaden det innebär för arbetsgivaren är rimlig, och att åtgärden kan ske inom rimlig tid.

---

<sup>211</sup> Se avsnitt 2.2.3.

<sup>212</sup> Se avsnitt 3.2.1.

Arbetsgivaren kan emellertid inte beordra övertid i sådan utsträckning att denne åsidosätter sina åligganden enligt DL, att bedriva aktiva åtgärder för att främja möjligheten att förena arbete och föräldraskap för sina arbetstagare. Ytterligare begränsningar i kollektivavtal måste också tas i beaktning om sådana finns, exempelvis om övertidsarbete inte får beordras för dem som är partiellt lediga.

## **5.2 Hur långt sträcker sig arbetstagarens arbetskyldighet vid övertidsarbete?**

Vad gäller arbetskyldighet kan sägas att det för arbetstagaren generellt sett föreligger en arbetskyldighet inom ramen för anställningen och i den utsträckning som arbetsgivarens motsvarande arbetsledningsrätt når. Som tidigare anförts inkluderas i arbetsledningsrätten rätten att bestämma över arbetstidens förläggning och däribland också uttag av övertid. Det krävs dock att det finns en överenskommelse i kollektivavtal, enskilt avtal eller konkludent handlande, för att arbetsgivarens rätt att beordra övertid ska vara uttalad. De skyddsregler, i form av tidsbegränsningar, för övertidsarbete som uppställs i lag och avtal utgör emellertid en gräns för övertidsuttaget. Om arbetsgivaren inte tar hänsyn till dessa får det antas att arbetstagaren i sådana situationer inte heller bör vara arbetskyldig i egentlig mening.

Vid förfrågan om övertidsarbete kan det dock vara svårt för arbetstagaren själv att avgöra om det finns utrymme för att tacka nej till övertidsarbetet, och om det kan få konsekvenser. En vägran av, av arbetsgivaren korrekt beordrat, övertidsarbete skiljer sig inte från en vägran av ordinarie arbete i arbetsrättslig mening; en arbetstagares arbetsvägran bedöms i regel som ett åsidosättande av sina åligganden enligt anställningsavtalet, och kan därmed utgöra saklig grund för uppsägning.

I kollektivavtal kan det emellertid finnas överenskommelser som tillåter arbetstagaren att tacka nej. Exempel på sådana kan vara att arbetsgivaren ska ta hänsyn till om arbetstagaren, vid tiden för beordrandet av övertid, uppger godtagbara skäl för att inte utföra arbetet. I målet AD 2017 nr 49 visade sig inte de personliga skäl som arbetstagaren redogjort för att vara tillräckliga för att vägra arbetsinställelse. Av vikt för bedömningen i detta fall var emellertid även att arbetstagarens vägran att utföra övertidsarbete hade upprepats två gånger, varav ena gången hade inga skäl uppgivits över huvud taget. Tidigare praxis på området visade att en tillfällig förlöpning från arbetstagarens sida inte torde utgöra arbetsvägran med följd saklig grund för uppsägning.

Likaså i fall då arbetsgivarens order framställts oväntat eller på ett bryskt vis, eller om arbetsgivaren inte förklarat varför arbetet ska utföras bör inte arbetsvägran vid ett sådant tillfälle utgöra saklig grund för uppsägning.

För de arbetstagare som också är föräldrar bör ett godtagbart skäl att neka övertidsarbete vara att man inte kunna samordna barnpassning i tid. Detta eftersom arbetsgivaren har åligganden enligt DL att främja möjligheten för sina arbetstagare att förena arbete och föräldraskap, vilken kan innebära att exempelvis begränsa uttag av övertid.

För de fall då övertidsarbetet är självpåtaget av arbetstagaren, det vill säga av frivillig karaktär, torde det av förklarliga skäl inte heller föreligga en skyldighet för arbetstagaren att utföra det. Enligt praxis och förarbeten som behandlat frågan om schemalagt övertidsarbete – sådant som inte får förekomma då det strider mot syftet med skyddsbestämmelserna, föreligger det i sådana situationer emellertid ingen arbetskyldighet för arbetstagaren, oavsett om arbetsplatsen är kollektivavtalsreglerad eller inte, och oavsett om arbetstagaren själv är villig att arbeta den planerade övertiden.

### **5.3 I vilken utsträckning är arbetsgivarens rätt att beordra övertid förenlig med skyldigheten att ansvara för arbetsmiljön?**

Slutligen ställdes frågan om i vilken utsträckning arbetsgivarens rätt att beordra övertid är förenlig med skyldigheten att ansvara arbetsmiljön. Denna fråga är mer analytisk än de föregående och därför delas avsnittet upp i en sammanfattande del av gällande rätt och en diskussionsdel där jag resonerar kring frågeställningen.

#### **5.3.1 Arbetsmiljöansvaret**

Sambandet mellan arbetstid och arbetsmiljö betonas i lag, genom hänvisningar ATL och AML emellan. Arbetsmiljöansvaret som arbetsgivaren åläggs – att vidta alla åtgärder som krävs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall, avser således även inkludera planeringen av arbetstidens förläggning. Vid tillämpningen måste det emellertid göras en nyanserad bedömning såtillvida att kraven som ställs på arbetsgivaren inte får vara orimliga i förhållande till resultaten som ska uppnås och att hänsyn måste tas till arbetets natur. Arbetsgivaren åläggs därtill att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten i hänseendet att kraven på en tillfredsställande arbetsmiljö uppfylls, vilka tar sikte även på den sociala och

organisatoriska aspekten. Arbetsmiljön ska anpassas till människors olika förutsättningar och arbetsbördan måste ges rimliga proportioner, vilket ska tas hänsyn till exempelvis vid beslutande om arbetsintensitet. Detaljföreskrifter i OSA stadgar att arbetsuppgifter och befogenheter som arbetstagaren tilldelas inte ska ge upphov till en ohälsosam arbetsbelastning, mer preciserat att det är i sådana situationer då kraven i arbetet mer än tillfälligt överskrider resurserna som avses. Bemanning och möjlighet till återhämtning är exempel på sådant som specificeras som resurser. Till detta ska arbetsgivaren mer specifikt även vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa. Här är stor omfattning av övertid samt möjligheter att utföra arbete på olika tider och platser med förväntningar på att ständigt vara nära sådant som benämns som riskfaktorer.

### **5.3.2 Diskussion**

Det kan konstateras att arbetsmiljöansvaret som arbetsgivaren åläggs genom lagen är omfattande och att övertidsuttagets inverkan på arbetsmiljön återkommande betonas i förarbeten och föreskrifter. Vid de tillfällen en arbetsgivare behöver använda sig av övertidsarbete ökar arbetsbördan för arbetstagaren, och möjligheten till återhämtning riskerar också att försämrats eftersom arbetet i och med övertidspasset frångår det planerade schemat. Det kan tyckas att så länge arbetsgivarens beordrande av övertid tar sig de proportioner som lag och gällande avtal föreskriver, borde inte konflikt uppstå mellan arbetsgivarens rätt att beordra övertid och dennes arbetsmiljöansvar. Övertidsuttaget är emellertid i vissa avseenden svårt att kontrollera. Ett övertidsarbete måste vara beordrat för att "räknas". Visserligen föreskrivs att övertidsjournal ska föras på varje arbetsplats, men i uppsatsen har också uppmärksammats sådant övertidsarbete som är av självpåtagen karaktär och detta är svårt att kontrollera och övervaka. Att se övertidsregistrering som ett "mått" på arbetsbörda kan vara vanskligt utifrån fler aspekter. Dels har varje enskild arbetstagare olika förutsättningar, som arbetsgivaren enligt lag visserligen ska ge utrymme för, och klarar därmed av olika arbetsintensitet och olika mycket arbetsuppgifter på samma tid – det arbete som behöver göras på övertid för en arbetstagare kanske kan hinnas med på ordinarie arbetstid för en annan. Dels finns aspekten att man kanske som arbetstagare på språng i karriären utför det arbetet som tilldelas, även utanför arbetstid om så krävs och utan att ifrågasätta detta, för att man tror att det är vad som förväntas.

De enskilda avtalen som vanligen ingås i tjänstemannasektorn, om bortavtalad ersättning för övertid, försvårar överblicken ytterligare. När varje övertidstimme inte ges en konkret ersättning kanske man heller inte är så mån om att registrera den, samtidigt som förväntningarna på

att arbetstagaren ska utföra det arbetet som tilldelas rimligen ökar när grundlönen är högre och antalet semesterdagar är fler. Här har emellertid arbetsgivaren ett ansvar att endast tilldela arbete i rimliga proportioner och åtgärder ska ju enligt lag vidtas för att arbetsbördan inte utgör en skadlig belastning. Som anført är arbetsbördan dock svår att objektivt mäta.

Det bör poängteras att lagen även föreskriver en skyldighet till samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare för att uppnå en god arbetsmiljö. Vad gäller den beskrivna självpåtagna overtiden kan det ifrågasättas om arbetstagaren, och skyddsombud om denne är medveten om att självpåtaget overtidsarbete förekommer på arbetsplatsen, tar sitt samverkansansvar för arbetsmiljön om overtidsarbetet inte ifrågasätts. Om inte arbetstagare eller skyddsombud aktivt säger ifrån, kan det ses som att man passivt accepterar arbetsförhållanden då? Ansvaret som åläggs arbetsgivaren är emellertid långt mer vidsträckt, och det får antas att arbetsgivaren i sitt förebyggande arbete i undersökande av risker torde ha möjlighet att uppmärksamma en ohälsosam arbetsbelastning även om detta inte larmas om från arbetstagarens håll.

Även om arbetsgivaren följer de uttagsbegränsningar som uppställs i lag och avtal kan det ifrågasättas om ansvaret för arbetsmiljön efterlevs. Sett till syftet med skyddsreglerna för arbetstidsuttag och arbetsmiljö; att se till att uttag av overtid inte förekommer på regelbunden basis och att förebygga ohälsa i arbetet, bör exempelvis sådana arbetsplatser där *flertalet* av skyddsreglerna överskrids eller inskränks utgöra en allvarligare risk för försämrad arbetsmiljö än om det ”bara” föreligger ett högt overtidsuttag. Ett högt overtidsuttag i kombination med dåligt organiserade raster, få möjligheter till pauser i arbetet och arbetstid förlagd till såväl natt som dag utgör rimligen en högre påfrestning för arbetstagaren.

Också om man utifrån ett långsiktigt och större perspektiv ser till syftet med skyddsreglerna måste de arbetsplatser där det över längre tid tas ut overtid i stor utsträckning vara alarmerande ur arbetsmiljösynpunkt. I enskilda prövningar av verksamheters behov av att beordra arbetstagarerna overtid, är det enligt praxis och förarbeten inte tillåtet med sådant overtidsarbete som bedöms vara permanent schemalagt; om ett sådant behov finns i verksamheten är inte uttag av overtid rätt verktyg för att anpassa bemanningen, utan då krävs nyanställningar. Statistiken som presenterades inledningsvis visade på förekomsten av overtidsarbete på dagens arbetsmarknad i olika branscher, och åskådliggjorde exempelvis att medarbetarna på Kommunals avtalsområde på Karolinska under 2019 fram till augusti månad hade arbetat overtid som motsvarade ca 520 heltidsanställningar. En sådan omfattning av overtid tänker jag tyder på att arbetsgivarna på

dessa arbetsplatser återkommande har för få resurser till förfogande i sin verksamhet. Lagens skyddsregler är anpassade till att skydda individen från att för mycket övertid tas ut, men om det generellt sett på en arbetsplats så gott som alltid arbetas övertid av personalen och övertidsuttaget tillsammans genererar så många tjänster, kan arbetsgivaren då verkligen anses ha tagit sitt ansvar för arbetsmiljön och anpassat resurserna, det vill säga bemanningen, efter arbetsbelastningen? Får det lov att finnas ett sådant särskilt behov av övertid, som lag och kollektivavtal föreskriver, i dessa verksamheter jämt och ständigt? Enligt detaljföreskrifterna i OSA ska de arbetsuppgifter och befogenheter som arbetstagaren tilldelas inte ge upphov till en ohälsosam arbetsbelastning. Givet förklaringarna i föreskriften åsyftar en ohälsosam arbetsbelastning sådana situationer då kraven i arbetet *mer än tillfälligt* överskrider bemanning och möjlighet till återhämtning. Ett sådant högt uttag av övertid som statistiken visat på är således problematiskt med hänsyn till denna bestämmelse.

Det framgår emellertid av bestämmelserna att hänsyn måste tas till arbetsplatsens förutsättningar. I vissa branscher, så som sjukvården, kan inte riktigt övertidsarbete ifrågasättas. Akuten måste exempelvis alltid bemannas, och specialistkompetensen är ofta kopplad till endast ett fåtal personer. Arbetsgivaren måste således kunna använda sig av övertidsuttag för att tillgodose verksamhetens behov. Samtidigt har det ovan konstaterats att arbetstagarna i sådana verksamheter som bedrivs dygnet runt, redan utsätts för påfrestningar i och med den ordinarie arbetstidens förläggning under såväl dag som natt – och detta föreskriver lagen att arbetsgivarna måste ta i beaktning när de organiserar sin verksamhet.

Syftet med uppsatsen var att undersöka i vilken utsträckning arbetsgivarens agerande i enlighet med bestämmelserna om arbetstid kunde tänkas vara förenligt med bestämmelserna om arbetsmiljö. Givet att arbetstid och arbetsmiljö har skilda regelverk som är uppbyggda på olika sätt, är denna jämförelse svår att genomföra – och detta är en slutsats i sig. Det är svårt att komma fram till ett närmare svar på frågeställningen än vad som följer av resonemanget jag fört ovan. Att regelverken är separerade på detta sätt och inte samverkar i högre grad kan emellertid tyckas märkligt, sett till hur arbetstid i lag och förarbeten betonas som en betydande del av arbetsmiljön och hur rapporteringen från dagens arbetsmarknad bekräftar att detta uttalade samband mellan arbetstid och psykosocial arbetsmiljö också föreligger.

## 5.4 Avslutande kommentarer och slutsatser

Övertid som är beordrad och följer de begränsningar som uppställs i lag och avtal kan ur arbetsmiljöaspekt inte vid första anblick ses problematisk – sådan registrerad övertid är lätt för arbetsgivaren att uppmärksamma och ta hänsyn till i sitt arbetsmiljöarbete. Det är dock inte alltid övertidsarbetet är beordrat, och detta utgör en problematik eftersom det då är svårare att få överblick över dess omfattning, men även arbetsbelastningens omfattning för varje enskild arbetstagare. En annan problematik är övertidsuttag på hög nivå som i vissa branscher i praktiken tycks vara satt i system, om än inte avsiktligt. Detta påverkar rimligen arbetsmiljön på arbetsplatsen i stort. Det finns omfattande reglering både för övertidsuttag respektive arbetsgivarens arbetsmiljöansvar på arbetsplatsen. I dessa regleringar betonas också sambandet mellan arbetstid och arbetsmiljö, att arbetstidens förläggning har stor inverkan på den psykosociala arbetsmiljön. Utifrån den rådande rapporteringen om ohälsosam arbetsmiljö på dagens arbetsmarknad verkar det emellertid som att syftet med regleringarna inte når fram vid tillämpningen. Upplägget att arbetstidsbestämmelserna dels är dispositiva, dels att de är utbrutna ur arbetsmiljöregelverket, bidrar till ett svåröverskådligt rättsläge. Det har i uppsatsen redogjorts för att det finns flera kanaler för att säkra bestämmelsernas efterlevnad, men det är emellertid lättare att kontrollera efterlevnaden av rena tidsbestämmelser än av sådana bestämmelser som kräver en skälighetsbedömning, och det blir tydligare vad som förväntas uppnås när kraven som ställs utformas på detta sätt. I uppsatsen har jag lyft svårigheten i att mäta sådana saker som arbetsbelastning. De bestämmelser som finns om att arbetsmiljön ska vara ”tillfredsställande” eller att man ska undvika en ”ohälsosam” arbetsbelastning kan vara svåra att göra mer precisa. Ett försök att genom lagstiftning exempelvis begränsa övertidsuttaget generellt på en arbetsplats hade emellertid kunnat göras, i syfte att åstadkomma nyanställningar istället för återkommande övertidsbeordrande. Övertidsuttaget är på det stora hela endast en av alla saker som kan utgöra en risk för arbetsmiljön – men problemet är kanske just att den helhetsbild som det är tänkt att arbetsmiljön ska bedömas utifrån inte tas i tillräckligt stort beaktande idag.



## **Abstract**

The possibility for the employer to order overtime work can sometimes be necessary for the business to work. However, during the recent years it has been reported of both a high amount of overtime working hours, and an insufficient organizational and social work environment combined with a high workload, in several sectors of the labor market. This essay aims to investigate the legal regulation on overtime work in the sense that the employer's right to order overtime work is weighed to the obligations the employer has, making the work environment well-functioning. Correspondingly, the aim is also to clarify the employees' rights and obligations in terms of overtime work. The research questions in this essay is therefor: Under what circumstances and to which extent can an employer order overtime work, and how far-reaching is the working duty for the employees when it comes to overtime work? Furthermore, to which extent is the employer's right to order overtime work compatible with the obligation to be responsible for the work environment? The domestic protective legislation on this subject is described, and examples are given from collective agreements, since the working time regulation is dispositive, and the conditions therefor can vary a lot on different areas of agreements. However, the EU working time directive sets a minimum standard. Due to the purpose of the regulations, i.e. to limit the amount of overtime work hours and prevent illness at work, it is in the analysis questioned how the current extensive amount of overtime can be agreeable to this. The comprehensive view of the work environment that is emphasized in the preparatory works of the legislation, does not seem to be taken enough account today.

# Källförteckning

## Offentligt tryck

### Utredningsbetänkanden

SOU 2002:58 *Tid – för arbete och ledighet*

SOU 2017:24 *Ett arbetsliv i förändring – hur påverkas ansvaret för arbetsmiljön?*

### Propositioner

Prop. 1970:5 *Kungl. Maj:ts proposition nr 5 år 1970*

Prop. 1976/1977:149 *Om arbetsmiljölag m.m.*

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

Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering*

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

Prop. 2012/13:143 *Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetstidsreglerna*

### Övrigt

REM 2011/101 340 Konsekvensutredning för förslaget till nya föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, Arbetsmiljöverket, 2014. Tillgänglig på:

<[https://www.regelradet.se/wp-content/files\\_mf/14192437492014\\_358\\_Konsekvensutredning\\_.pdf](https://www.regelradet.se/wp-content/files_mf/14192437492014_358_Konsekvensutredning_.pdf)>

## Kollektivavtal

Allmänna bestämmelser i lydelse fr.o.m. 2017-05-01. Tillgänglig på: <[https://skr.se/download/18.24e7b1f81685681bce584c17/1548235378291/AB%2017%20i%20lydelse%20190101\\_rev.pdf](https://skr.se/download/18.24e7b1f81685681bce584c17/1548235378291/AB%2017%20i%20lydelse%20190101_rev.pdf)> (hämtad 2020-01-18)

Kommentarer till Allmänna bestämmelser i lydelse 2017, SKL. Tillgänglig på: <<https://skl.se/download/18.450f60501628645a2fd6e2b1/1523015827690/Kommentarer%20till%20Allm%C3%A4nna%20best%C3%A4mmelser%20i%20lydelse%202017.pdf>>

Anställningsvillkor IT-företag 2017–2020. Tillgänglig på: <<https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/kollektivavtal/tjanstesektorn/it-och-telekom/anstallningsvillkor-it-2017-2020-version-190101-tom-200331.pdf>> (hämtad 2020-01-18)

Kemiska Fabriker Kollektivavtal 1 april 2017 – 31 mars 2020 (tryckt utgåva har använts).

Villkorsavtal-T mellan Arbetsgivarverket och Saco-s i lydelse från och med 2013-06-01 med ändringar och tillägg till och med 2018-06-15. Tillgänglig på:

<<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/centralaavtal/villkorsavtal-t/villkorsavtal-t-saco-s-181106.pdf>> (hämtad 2020-01-18)

Väg- och banavtalet 2014–2016. Tillgänglig på: <[https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2016/avtalsomrade-vag-och-ban/dokument-vag--och-banavtalet/traffade-avtal-vag--och-banavtalet/avtalvag-\\_och-\\_banavtalet\\_201605.pdf](https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2016/avtalsomrade-vag-och-ban/dokument-vag--och-banavtalet/traffade-avtal-vag--och-banavtalet/avtalvag-_och-_banavtalet_201605.pdf)> (hämtad 2020-01-18). Avtalet är giltigt med 2017-2020 års supplement: <[https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2017/ao-vag-och-ban/dokument-vag--och-banavtalet/traffade-avtal-vag--och-banavtalet/avtal\\_supplement\\_vag\\_och\\_banavtalet\\_2017-2020\\_20170613.pdf](https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/avtal/avtal-2017/ao-vag-och-ban/dokument-vag--och-banavtalet/traffade-avtal-vag--och-banavtalet/avtal_supplement_vag_och_banavtalet_2017-2020_20170613.pdf)> (hämtad 2020-01-18)

## Litteratur

Staaf, Annika (red.) - Nyström, Birgitta – Zanderin, Lars, *Rätt och rättssystem: en introduktion för professionsutbildningar*, 2 uppl. Liber, 2016.

Blyme, Hans, Arbetstidslag (1982:673) 7 §, JUNO (besökt 2019-11-27).

Danhard, Erik. 'Arbetskyldighetens gränser', *Ny Juridik*, nr 2 2004 s. 7–56.

Ericson, Bo. *Arbetsmiljölagen: med kommentar*, 15e uppl. Lund, Studentlitteratur 2019.  
Gullberg, Hans m.fl. *Arbetstidslagen i lydelse 1 juli 2014 - kommentarer och författningar*, 4 uppl. Stockholm, Norstedts Juridik, 2014.

Källström, Kent och Malmberg, Jonas. *Anställningsförhållandet*, 5 uppl. Uppsala, Iustus Förlag 2019.

Landsorganisationen i Sverige. *Arbetstidslagen – med kommentarer av LO*, Stockholm, 2015, tillgänglig på: <[https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo\\_1365274746462\\_2991\\_4\\_arbetstidslagen\\_webb\\_pdf/\\$File/2991-4\\_Arbetstidslagen\\_webb.pdf](https://www.lo.se/home/lo/res.nsf/vRes/lo_1365274746462_2991_4_arbetstidslagen_webb_pdf/$File/2991-4_Arbetstidslagen_webb.pdf)>

Näav, Maria och Zamboni, Mauro (red.). *Juridisk metodlära*, 2 uppl. Lund, Studentlitteratur 2018.

Peczenik, Aleksander. 'Juridikens allmänna läror', *Svensk Juristtidning*, 2005 s. 249–272.

Rönmar, Mia. *Arbetsledningsrätt och arbetskyldighet. En komparativ studie av kvalitativ flexibilitet i svensk, engelsk och tysk kontext*, Juristförlaget i Lund, Lund 2004.

Samuelsson, Joel och Melander, Jan. *Tolkning och tillämpning*, 2 uppl. Uppsala, Iustus Förlag 2003.

Tägtström, Marianne (red.), *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer 21 april 2018*, Arbetsmiljöverket, Stockholm, 2018, tillgänglig på:  
<<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsmiljolagen-bok-h008.pdf>>

Tägtström, Marianne (red.), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Arbetsmiljöverket, Stockholm, 2015, tillgänglig på:  
<<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetstidslagen-med-kommentarer-bok-h026.pdf>>

Ulander-Wänman, Carin, *Priset för flexibiliteten: en analys av anställningsvillkor för arbetstagare i kommuner och landsting*, Uppsala, Iustus, 2014.

## Rättsfallsförteckning

AD 1929 nr 29

AD 1945 nr 8

AD 1989 nr 70

AD 2001 nr 78

AD 2006 nr 41

AD 2008 nr 109

AD 2015 nr 46

AD 2017 nr 49

## Övriga källor

Arbetsmiljöverket, 'Arbetsorsakade besvär 2018', Arbetsmiljöstatistik Rapport 2018:3  
<[https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade\\_besvar\\_2018\\_rapport.pdf](https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2018/arbetsorsakade_besvar_2018_rapport.pdf)> (hämtad 2019-12-11)

Essemyr, Mats. 'Vem jobbar övertid och hur mycket?' Rapport, TCO, 2016,  
<<https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2016/vem-jobbar-overtid-och-hur-mycket.pdf>>  
(hämtad 2019-11-28)

Gunnars, Lena, 'Lönerna har inte följt med - trots otroliga resultat', Lag&Avtal 2019-05-23  
<<https://www.lag-avtal.se/avtalsrorelsen/lonerna-har-inte-foljt-med-trots-otroliga-resultat-6959532>> (hämtad 2019-12-11)

Kommunal, pressmeddelande från Kommunal, 'Varslet på Karolinska' 2019-11-06,  
<[https://www.kommunal.se/sites/default/files/pressmeddelande\\_varsel\\_pa\\_karolinska.pdf](https://www.kommunal.se/sites/default/files/pressmeddelande_varsel_pa_karolinska.pdf)>  
(hämtad 2019-11-12)

Markusson, Simon. 'Växande andel tjänstemän med högre löner', Arbetsvärlden, TCO, 2018-12-07, <<https://www.arbetsvarlden.se/vaxande-andel-tjansteman-med-hogre-loner/>> (hämtad 2019-11-27)

Nyström, Anna. 'Hur mycket är min övertid värd?' Ingenjören, 2019-06-05, <<https://www.ingenjoren.se/2019/06/05/hur-mycket-ar-min-overtid-varld/>> (hämtad 2019-11-30)

Olrin, Ann. 'Tjänstemän jobbar sex timmar övertid i veckan', Lag&Avtal, 2019-03-27 <<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/tjansteman-jobbar-sex-timmar-overtid-i-veckan-6953076>> (hämtad 2019-11-11)

Sveriges Ingenjörer, pressmeddelande, '9,4 miljoner timmar i övertid för ingenjörerna' 2018-06-28, <<https://arkiv.sverigesingenjorer.se/Aktuellt-och-press/Nyhetsarkiv/Pressmeddelanden/ingenjorerernas-overtid-2017/>> (hämtad 2020-01-18)

Söderqvist, Jonna. 'Arbetsmiljön en het fråga i avtalsrörelsen', Lag&Avtal, 2019-09-19, <<https://www.lag-avtal.se/avtalsrorelsen/arbetsmiljon-en-het-fraga-i-avtalsrorelsen-6971505>> (hämtad 2019-12-06)

TT, 'Barnmorskor tvingas till extrapass på extrapass', Lag&Avtal, 2019-08-05, <<https://www.lag-avtal.se/nyhetsarkiv/barnmorskor-tvingas-till-extrapass-pa-extrapass-6965729>> (hämtad 2019-11-11)

Unionen, 'Arbetsmiljöbarometern 2018' <<https://unionenopinion.se/wp-content/uploads/2019/11/Arbetsmiljo%CC%88barometern-2018.pdf>> (hämtad 2019-12-17)

Unionen, 'Unionens riktlinjer om gränslöst arbetsliv', 2013, <[https://www.unionen.se/sites/default/files/files/unionens\\_riktlinjer\\_om\\_granslost\\_arbetsliv.pdf](https://www.unionen.se/sites/default/files/files/unionens_riktlinjer_om_granslost_arbetsliv.pdf)> (hämtad 2019-11-28)

Westerlund, Lars, 'Tjänstemän hinner inte med sina arbetsuppgifter', 2018-10-23, <<https://kvalitetsmagasinet.se/tjansteman-hinner-inte-med-sina-arbetsuppgifter/>> (hämtad 2019-12-11)