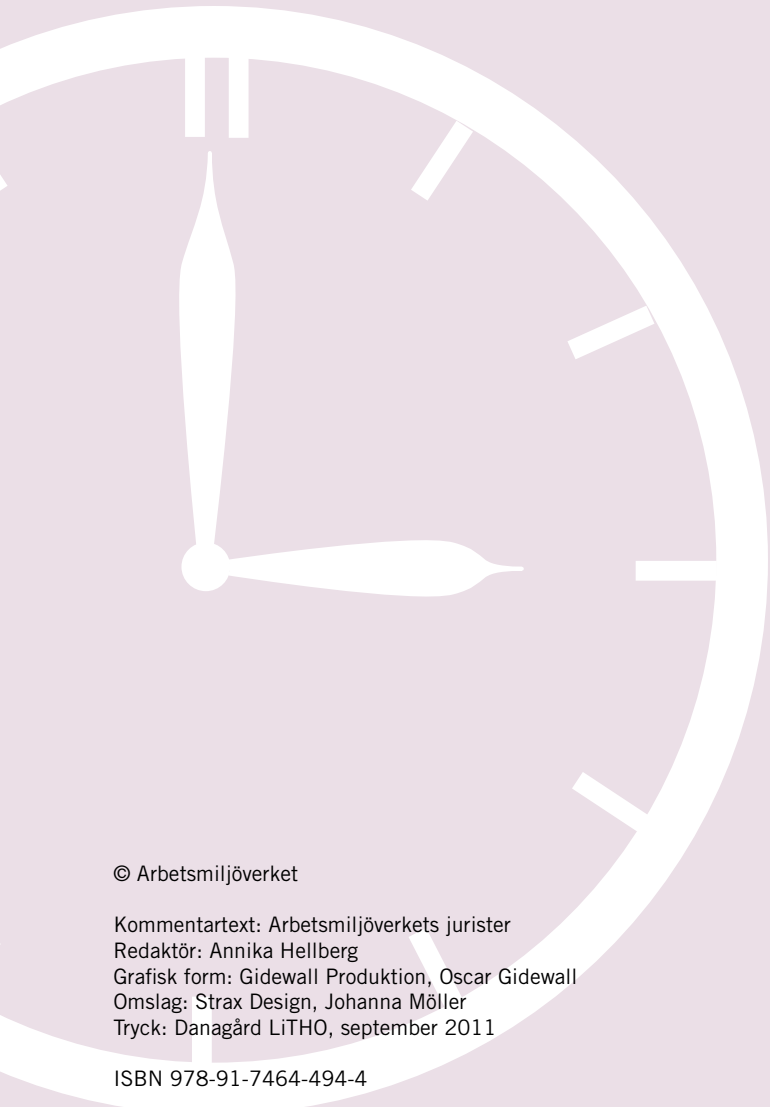


Arbetstidslagen

*och dess förordning med kommentarer
i lydelse från den 1 augusti 2011*



**ARBETSMILJÖ
VERKET**



© Arbetsmiljöverket

Kommentartext: Arbetsmiljöverkets jurister

Redaktör: Annika Hellberg

Grafisk form: Gidewall Produktion, Oscar Gidewall

Omslag: Strax Design, Johanna Möller

Tryck: Danagård LiTHO, september 2011

ISBN 978-91-7464-494-4

Beställningsadress:

Arbetsmiljöverket

112 79 Stockholm

Telefon 010-730 90 00

E-post: arbetsmiljoverket@av.se

www.av.se

Best nr H26

Innehåll

Bestämmelser om arbetstiden	4
Tillämpningsområde	5
Ordinarie arbetstid och jourtid	15
Övertid	19
Mertid vid deltidsanställning	25
Den sammanlagda arbetstiden	29
Anteckningar om jourtid, övertid och mertid	33
Arbetstidens förläggning m.m.	35
Dispens av Arbetsmiljöverket	49
Skyddsombuds begäran om åtgärder	51
Tillsyn	53
Straffbestämmelser m.m.	55
Övertidsavgift	57
Överklagande	59
Övergångsbestämmelser	61
Arbetstidsförordning	63
Arbetarskyddsstyrelsens kungörelse om anteckningar om jourtid, övertid och mertid	65
Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG	71

Bestämmelser om arbetstiden

Arbetstidslagen (1982:673) beslutades av riksdagen i juni 1982. Därefter har ändringar skett genom författningarna 1986:56, 1992:637, 1993:905, 1996:360, 1997:527, 1998:971, 2000:766, 2005:165, 2005:397, 2005:428, 2008:298, 2008:476, 2010:1231 och 2011:740.

Den här boken innehåller den lagtext som gäller från den 1 augusti 2011, kompletterad med kommentarer som är skrivna av Arbetsmiljöverkets jurister.

Arbetstidslagen är anpassad till Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden som började gälla den 2 augusti 2004. Direktivet återges på sidan 71-101. Avvikelser från lagens regler genom kollektivavtal eller dispens måste hålla sig inom de gränser som direktivet anger. Om dessa överskrids gäller regler om ogiltighet och skadestånd. Även reglerna i arbetsmiljölagen gäller.

I boken finns även **Arbetstidsförordningen** (1982:901) som är utfärdad av regeringen och innehåller kompletterande regler till lagen. Den har ändrats genom 1989:795, 1993:1245 och 2000:1080.

I boken hittar du också Arbetsmiljöverkets föreskrifter ”Anteckningar om jourtid, övertid och mertid”, AFS 1982:17.

Arbetstidslagens ändringar den 1 augusti 2011

- 2, 3, 8, 9, 10, 19, 24, 26 §§. Tre nya paragrafer har införts 8 a, 10 a och 19 a §§ samt en ny rubrik närmast före 19 a §. Tidigare 10 a § benämns numera 10 b § och rubriken närmast 10 a § är flyttad till 10 b §.

I och med ändringarna i lagen har även kommentarerna skrivits om.

Paragrafer och kommentarer som ändrats eller lagts till under 2011 har markerats med ett lodrätt streck framför texten.

Tillämpningsområde

Lagtext: _____

1 §

Denna lag gäller, med de inskränkningar som anges i 2 §, varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Allmänna skyddsbestämmelser av betydelse för förläggningen av arbetstid finns i 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i 5 kap. den lagen.

Kommentar:

Lagen gäller anställda

Lagen gäller varje verksamhet där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Vissa undantag finns, till exempel husligt arbete och fartygsarbete. Syftet med lagen är att ge ett skydd mot alltför stora uttag av arbetstid. För att omfattas av detta skydd måste man vara arbetstagare, dvs. anställd hos en arbetsgivare. Ett anställningsavtal behöver inte vara skriftligt utan kan även vara muntligt. Det kan till och med vara underförstått. Att man utför arbete åt en annan innebär å andra sidan inte alltid att det är fråga om en anställning. En hantverkare som reparerar en bostadslägenhet är normalt inte anställd hos uppdragsgivaren, utan uppträder som egenföretagare och omfattas inte av lagen. Det kan ibland vara svårt att avgöra om den som utför ett arbete är anställd eller egen företagare. Vägledning kan i sådana fall hämtas från arbetsrättslig praxis.

Praktikanter och lärlingar som deltar i arbetet på en arbetsplats är i regel att anse som arbetstagare. Elever under utbildning faller däremot utanför lagen. Detsamma gäller värnpliktiga, intagna vid kriminalvårdsanstalter och andra vårdtagare, även om de ofta utför arbete under förhållanden som liknar en anställning.

Lagen är tillämplig på praktiskt taget allt arbete som en arbetstagare utför för en arbetsgivares räkning, oavsett verksamhetens omfattning och oavsett om den är statlig, kommunal eller privat. Om verksamheten är permanent eller tillfällig spelar inte någon roll, inte heller om arbetstagaren är anställd tills vidare eller endast för begränsad tid.

Lagens begränsningar av arbetstiden gäller bara det arbete som utförs hos en och samma arbetsgivare. Om en arbetstagare har flera anställningar, till exempel en heltidsanställning hos en arbetsgivare och en deltidsanställning hos en annan, bedöms de båda anställningarna oberoende av varandra. Även om arbetstagaren sammanlagt arbetar mer än vad lagen medger blir det inte någon överträdelse av lagen i det fallet.

Även för minderåriga arbetstagare, det vill säga de som inte har fyllt 18 år, ska lagen tillämpas. För dem finns dessutom särskilda arbetstidsbestämmelser i Arbetsmiljöverkets föreskrifter om minderåriga.

Lagtext:

2 §

Lagen gäller inte

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat,
2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid,
3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,
4. fartygsarbete, eller
5. arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva

att lagen ska tillämpas i fråga om fartygsarbete som har undantagits från tillämpning av bestämmelserna om vilotid i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

Bestämmelserna i 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig. De gäller inte heller inom offentlig verksamhet – som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för verksamheten och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

I lagen om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget finns bestämmelser om årsarbetstid och om ledighet på stationeringsorten för sådan flygpersonal.

Bestämmelserna i 13 § första stycket, 14 § och 15 § tredje stycket gäller inte när lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik är tillämplig.

Kommentar:

Undantagna arbeten

Följande arbeten är undantagna från lagen, :

- okontrollerbart arbete,
- arbete som utförs av den som har en företagsledande ställning,
- arbete som utförs av den som har förtroendet att själv disponera sin arbetstid,
- husligt arbete,
- fartygsarbete och
- arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Om arbete utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, så kallat okontrollerat arbete, är det undantaget från

arbetstidslagens tillämpningsområde. När det gäller okontrollerbart arbete får en bedömning göras av om arbetsgivaren har en rimlig möjlighet att kontrollera när arbetet börjar och slutar. I praktiken tillämpas detta undantag restriktivt. I tveksamma fall bör man utgå från att lagen gäller.

Det förekommer att en arbetstagare utför både sådant arbete som faller under lagen och sådant som är undantaget, till exempel därför att det inte går att kontrollera. I sådana fall bortser man från det okontrollerbara arbetet vid beräkningen av den arbetstid som är tillåten enligt lagen.

En arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter och sina anställningsvillkor har en företagsledande eller därmed jämförlig ställning faller utanför lagen. En sådan arbetstagare kan ju jämföras med en arbetsgivare. Med uttrycket därmed jämförlig ställning menas att arbetstagaren befinner sig på en företagsledande nivå hos en statlig eller kommunal myndighet.

Utanför lagen faller vidare en arbetstagare som har sådana arbetsuppgifter att det verkar naturligt att han har en förtroendeställning i arbetstidshänseende. Det visar sig på så sätt att arbetstagaren i regel kan välja att vara ledig under vad som normalt är den ordinarie arbetstiden, och i att arbetsgivaren inte kontrollerar arbetstiden. Arbetsuppgifterna är i dessa fall av administrativ eller konstnärlig art och svåra att tidsberäkna. Den andra sidan av förtroendeställningen är att arbetstagaren har ett ansvar för att arbetsuppgiften blir färdig i tid. Att en arbetstagare har en viss frihet att ta ledigt under arbetsdagen medför inte utan vidare att en förtroendeställning finns, utan en prövning måste göras från fall till fall.

Arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll är undantaget från lagen, eftersom det finns särskilda bestämmelser i lagen om arbetstid m.m. i husligt arbete (1970:943, ändrad senast i 2008:296). Även fartygsarbete är undantaget från arbetstidslagen, eftersom det finns särskilda bestämmelser i lagen (1998:958 om vilotid för sjömän, ändrad senast i 2011:729).

För vägtransportarbete tillämpas lagen (2005:395 om arbetstid vid visst vägtransportarbete, ändrad senast i 2010:1570) och tillsynsmyndighet för den lagen är Transportstyrelsen. Vägtransportarbetare är därför undantagna från arbetstidslagens tillämpningsområde.

Bestämmelserna i 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte för flygpersonal inom civilflyget. För denna personalkategori tillämpas däremot arbetstidslagen i övrigt. I lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget finns dock särskilda bestämmelser som avser årsarbetstid och ledighet på stationeringsorten för denna personal.

För arbetstagare som ingår i tågpersonalen i gränsöverskridande driftskompatibel trafik gäller inte bestämmelserna i 13 § första stycket, 14 § och 15 § tredje stycket. För denna personalkategori tillämpas däremot arbetstidslagen i övrigt.

Arbetstidslagens regler gäller i princip på samma sätt för offentlig som privat sektor. I lagen finns dock ett undantag från bestämmelserna 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket, andra meningen för viss offentlig verksamhet.

Exempel på undantagna verksamheter är försvaret, polisen, och skydds- och beredskapsarbeten för den typ av arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att de kommer i konflikt med arbetstidsdirektivet. De verksamheter som åsyftas är sådana verksamheter inom den offentliga sektorn som är avsedda att säkerställa allmän ordning och säkerhet, vilka är oumbärliga för ett välordnat samhällsliv. Innebörden av detta undantag bestäms ytterst av EU-domstolens tolkningar. Domstolen har i sin praxis understrukit att undantaget enligt direktivet ska tolkas restriktivt (se till exempel Simap-fallet C-303/98). När det gäller "försvaret" och "polisen" handlar undantaget inte endast om dessa områden, utan det avgörande bör vara uppgifternas och arbetenas karaktär. Polisiära uppgifter kan även utföras av andra myndigheter än Polismyndigheten. I Sverige har till exempel

Kustbevakningen i vissa avseenden polisiära uppgifter. Andra verksamheter som skulle kunna omfattas av undantaget är exempelvis verksamhet inom Tullverket samt transporter utförda av kriminalvårdens transporttjänst.

Lagtext: _____

3 §

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras undantag från lagen i dess helhet eller avvikelser från 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 b §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från 10 b § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Avvikelser från 8 och 8 a §§, 9 § andra stycket, 10 och 10 a §§ och 13 § andra stycket får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i första eller andra stycket får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen om de sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag från lagen i dess helhet och avvikelser från 10 b §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Kommentar:

Kollektivavtal

Lagens regler om arbetstidens längd och förläggning är dispositiva. Att lagen delvis är dispositiv innebär att den kan upphävas eller ges ett annat innehåll genom ett kollektivavtal. Det uttrycks i lagtexten så att undantag kan göras från lagregeln. Även uttrycket avvikelse förekommer.

Som en allmän förutsättning för ett kollektivavtal om undantag från lagen gäller att det redan finns ett kollektivavtal om de allmänna anställningsvillkoren på arbetsstället. De centrala kollektivavtalen innehåller för övrigt i allmänhet något eller några undantag, till exempel om beräkningen av den ordinarie arbetstiden. Dessa får då tillämpas av alla företag inom avtalsområdet.

Ett kollektivavtal om undantag kan också träffas för ett enstaka företag eller för någon eller några anställda på ett företag. Ett sådant avtal ingås normalt mellan den enskilde arbetsgivaren och den berörda fackliga organisationen. Det kan gälla till exempel en utökning av ramen för den allmänna övertiden.

Om undantaget beräknas bli kortvarigt kan ett avtal upprättas mellan arbetsgivaren och det lokala facket. Det kallas ett lokalt kollektivavtal. Med det lokala facket menas den fackklubb eller den lokala avdelning eller liknande som brukar förhandla lokalt för arbetsstället. Ett lokalt kollektivavtal gäller högst en månad räknat från dagen för avtalets ingående. Det får inte förnyas från månad till månad genom varandra avlösande avtal. Kortvariga undantag kan bara göras i fråga om övertid, mertid, nödfallsövertid och nattarbetsförbud.

Om undantaget behövs längre än en månad, vilket ofta är fallet med till exempel en utökning av övertiden, räcker det inte med ett lokalt avtal utan det krävs ett centralt avtal. Med ett centralt kollektivavtal om undantag menas ett avtal som på arbetstagar sidan träffas av ett fackförbund. Det gäller oavsett om avtalet träffas för ett helt avtalsområde eller för ett enskilt fall. Avtalspart på arbetsgvars sidan är antingen den enskilde

arbetsgivaren, eller den organisation han tillhör. Det är ovanligt att det är fackförbundet själv som träffar avtalet. I praktiken går det till så att de lokala parterna först träffar ett preliminärt avtal. Det översänds sedan till fackförbundet centralt för godkännande.

Ett lokalt eller centralt avtal om undantag får tillämpas på arbetstagare som är oorganiserade. Det får tillämpas även på arbetstagare som tillhör ett annat fackförbund än det som har ingått avtalet, men bara om det andra fackförbundet saknar avtal för det ifrågavarande arbetet.

Ett kollektivavtal ska vara skriftligt. Det kan även vara intaget i ett justerat protokoll. Det kan vidare vara uppdelat på två handlingar, den ena innehållande ett förslag till avtal och den andra ett godkännande. Ett kollektivavtal måste ingås med en facklig organisation. Det räcker alltså inte att de enskilda arbetstagarna skriver på.

I paragrafens första stycke har införts en uttrycklig regel om att avvikelser från 10 b § (48-timmarsregeln) inte får innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader. Regeln är tillämplig även om det sker ett undantag från lagens tillämpning i dess helhet, eftersom ett sådant undantag innefattar en avvikelse från 10 b §.

EU:s arbetstidsdirektiv

Fjärde stycket i 3 § beror på anpassningen till EU:s arbetstidsdirektiv. Om man följer lagen utan avvikelser behöver man inte ta hänsyn till direktivets bestämmelser. Men om man träffar ett kollektivavtal om avvikelse från en regel i lagen som har en motsvarighet i direktivet, till exempel den om veckovila, måste man ta reda på vilket utrymme för avvikelsen som finns. Den måste hålla sig inom den gräns som direktivet sätter. Det uttrycks i lagen så att avtalet inte får innebära mindre förmånliga regler för arbetstagarna än direktivet säger. Även uttrycket EU-spärr förekommer.

När man undersöker vilket utrymme för avvikelser som finns ska man inte bara se på själva bestämmelsen. Med något undantag är direktivets bestämmelser inte tvingande, utan det är tillåtet att utnyttja dessa regler. Ett kollektivavtal om avvikelse från lagen kan alltså samtidigt innehålla en avvikelse från direktivet. Det är dock att märka att en bestämmelse i direktivet inte får sättas ur spel helt och hållet. Endast mindre ändringar får göras. Vidare gäller att om en avvikelse sker ska arbetstagarna ges en motsvarande kompensationsledighet eller om det av objektiva skäl inte är möjligt erbjudas annat lämpligt skydd (se direktivets artikel 18). Vad som menas med objektiva skäl eller annat lämpligt skydd framgår inte av direktivet, utan får avgöras av de avtalslutande parterna. Vilken ledighet eller vilket skydd som bestäms bör framgå av avtalet.

Även om en lagregel inte har någon direkt motsvarighet i direktivet, kan EU-spärren få betydelse när det blir frågan om en avvikelse. EU-spärren har betydelse vid avvikelser som gäller sammanlagd arbetstid, dygnsvila, nattarbete, veckovila och raster.

Ett kollektivavtal om avvikelse från lagen som går längre än direktivet medger, blir inte automatiskt ogiltigt. En facklig organisation eller en enskild arbetstagare kan dock angripa tillämpningen av avtalet i ett konkret fall. Ett sådant ärende prövas i sista hand i domstol.

Lagtext: _____

4 §

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna lag.

Ordinarie arbetstid och jourtid

Allmän kommentar:

Olika slag av arbetstid

Med arbetstid menas enligt lagen att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället och utför arbete eller är beredd att börja arbeta om det behövs. Arbetstid kan vara ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid. Utmärkande för den ordinarie arbetstiden och jourtiden är att den är planerad, till exempel genom att ett arbetstidsschema görs upp. Övertiden och mertiden får däremot användas bara när arbetstiden behöver ökas tillfälligt. Jourtiden skiljer sig från den ordinarie arbetstiden genom att arbetstagaren inte utför något arbete utan bara finns tillgänglig på arbetsstället.

Vid sidan av arbetstiden förekommer så kallad beredskap eller beredskapstid. Arbetstagaren behöver då inte befinna sig på arbetsstället utan kan vistas i hemmet eller på någon annan plats där han kan nås av ett meddelande. Arbetstagaren ska samtidigt vara beredd att rycka in och börja arbeta med kort varsel om det behövs. Beredskap räknas inte som arbetstid enligt lagen. Beredskap går ibland under benämningen bakjour. En arbetstagare får inte ha beredskap under veckovilan. Vidare kan nämnas att den tid som används för resor mellan bostaden och arbetsstället inte räknas som arbetstid enligt lagen.

Lagtext:

5 §

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan.

När det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt, får arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst 4 veckor.

Veckan räknas från och med måndag, om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

Kommentar:

Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan vid en heltidsanställning. Vid en deltidanställning gäller den tid som har avtalats. Som begränsningsperiod för den ordinarie arbetstiden gäller som huvudregel en vecka. Inom områden där verksamheten pågår längre tid än den vanliga dagarbetstiden är det tillåtet att beräkna arbetstiden som ett genomsnitt för en period av högst fyra veckor. Den får då överstiga 40 timmar under en, två eller tre veckor bara den inte blir mer än 160 timmar sammanlagt under perioden. Som exempel på områden där en genomsnittsberäkning får tillämpas kan nämnas sjukvården, brandförsvaret, jordbruket samt hotell- och restaurangbranschen.

Med vecka menas inte bara en kalendervecka, utan även en annan sjudagarsperiod får tillämpas under förutsättning att denna indelning har tillämpats tidigare på arbetsstället. Oavsett om den består av en eller flera veckor ska begränsningsperioden läggas ut enligt ett fast och inte rullande system. Om den är till exempel fyra veckor ska den första perioden omfatta veckorna 1–4, den andra perioden veckorna 5–8 och den tredje perioden veckorna 9–12 osv.

Det finns ingen regel i lagen om hur lång arbetstiden får vara under ett dygn. Det är alltså möjligt att koncentrera arbetstiden till ett par långa arbetsdagar i början av veckan. Lagen innehåller dock en regel om dygnsvila som indirekt begränsar arbetsinsatsen under dygnet. Man bör eftersträva en jämn fördelning under veckan.

Kollektivavtal kan träffas om både kortare och längre ordinarie arbetstid än 40 timmar per vecka. Vid till exempel kontinuerligt treskiftsarbete är arbetstiden ofta 36 timmar per vecka enligt de centrala avtalen. Ett kollektivavtal kan även avse en längre begränsningsperiod än lagen anger, till exempel ett helt kalenderår. Det ger bland annat friare händer vid bestämmandet av skiftordningar och gör det möjligt att variera arbetstidens

längd under olika delar av året (se kommentaren till 3 § under rubriken "Kollektivavtal"). Om ett kollektivavtal inte kan träffas, kan Arbetsmiljöverket meddela dispens (se kommentaren till 19 §).

Arbetsmiljöverket har i några fall i början av 1970-talet gett utlåtanden om förlängd begränsningsperiod för ordinarie arbetstid. Det gällde då vissa arbeten – som varudistribution med lastbil, arbeten vid service- och underhållsavdelning samt lossningsavdelning vid ett smältverk – för vilka avvikelse för förlängd begränsningsperiod hade medgetts enligt äldre lagstiftning.

Restid

Den tid som en arbetstagare använder för resa mellan bostaden och arbetsplatsen räknas normalt inte som arbetstid enligt arbetstidslagen. Resor mellan olika arbetsplatser bör däremot i regel räknas som arbetstid. Arbetsmiljöverket har gett en del utlåtanden angående restid. År 1972 ansåg Arbetsmiljöverket att resemontörers restid skulle betraktas som arbetstid i den mån montörerna körde egen bil eller företagets bil, under förutsättning att resan behövde ske på det sättet för att montörerna skulle kunna transportera verktyg och reservdelar (beslut Aal 245/72). En liknande bedömning kom Arbetsmiljöverket fram till 1982 angående fältmontörer som arbetade med underhåll och reparation av bensinpumpar på bensinstationer i södra Sverige. Fältmontörernas restid ansågs vara arbetstid enligt lagen eftersom de behövde färdas i bil till bensinstationerna för att kunna transportera utrustning för sitt arbete (beslut Aal 92/81).

Frågor om restid och reseersättning regleras ofta i kollektivavtal.

Lagtext:

6 §

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Kommentar:

Jourtid

Med jourtid menas enligt lagen att arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen, beredd att börja arbeta om det behövs. Det är alltså en slags väntetid som får tas ut utöver den ordinarie arbetstiden. Jourtiden får inte utnyttjas för en mera generell ökning av arbetsinsatsen. Den får bara förekomma i sådana verksamheter där det måste finnas personal tillgänglig om det inträffar något oförutsett, utan att det därmed är fråga om övertidsarbete. Som exempel kan nämnas sjukvården, socialvården, kriminalvården, brandförsvaret och polisen. Jourtiden får tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. En fast indelning ska tillämpas för fyraveckorsperioderna.

Om arbetstagaren börjar arbeta för arbetsgivarens räkning, är det inte fråga om jourtid utan insatsen ska räknas som ordinarie arbetstid eller overtid. Jourtiden får inte användas vid arbeten av typen tillsyn eller övervakning, även om arbetet i praktiken endast består i att finnas till hands.

Kollektivavtal kan träffas om en annan omfattning eller en annan beräkning av jourtiden än lagen anger (se kommentaren till 3 § under rubriken "Kollektivavtal").

Om ett kollektivavtal inte kan träffas kan Arbetsmiljöverket meddela dispens (se kommentaren till 19 §).

Övertid

Lagtext: _____

7 §

Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §. Om annan ordinarie arbetstid eller jourtid gäller på grund av kollektivavtal som har tillkommit i den ordning som anges i 3 § första stycket, eller på grund av medgivande om avvikelse av Arbetsmiljöverket enligt 19 § 1, skall med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

8 §

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid 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 (allmän övertid).

Kommentar:

Allmän övertid

Om det inträffar något som gör att den ordinarie arbetstiden inte räcker, får allmän övertid tas ut inom vissa gränser. Detsamma gäller om jourtiden inte skulle räcka. Övertiden behöver alltså inte innebära att arbete utförs, utan arbetstagaren kan bara finnas tillgänglig. Övertiden får bara utnyttjas för tillfälliga behov. Det uttrycks i lagtexten så att det ska finnas ett särskilt behov av ökad arbetstid. Att under ett par månader öka den dagliga arbetstiden någon timme är alltså inte tillåtet.

Ett undantag från denna regel gäller för vissa arbeten som behöver utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att

en verksamhet ska kunna pågå oförhindrat, så kallade förberedelse- och avslutningsarbeten. Det typiska för dessa är att de återkommer regelbundet och skiljer sig från arbetstagarens normala arbetsuppgifter. Det kan till exempel gälla att öppna och stänga fabriksportar morgon och kväll, eller att sätta igång och stänga av maskiner. Vanliga reparationer får inte räknas som förberedelse- och avslutningsarbeten.

Vid beräkning av övertid jämför man den faktiska arbetstiden med måttet för den ordinarie arbetstiden eller jourtiden enligt lagen. Om kollektivavtal har träffats om en annan ordinarie arbetstid eller jourtid, beräknas övertiden enligt avtalet. Om den ordinarie arbetstiden enligt ett avtal är till exempel 36 timmar per vecka i genomsnitt under en fyraveckorsperiod och den faktiska arbetstiden uppgår till 160 timmar under perioden blir övertiden 16 timmar. All ledighet från den ordinarie arbetstiden eller jourtiden som arbetstagaren har rätt till ska vidare räknas som fullgjord arbetstid. Det gäller frånvaro på grund av bland annat sjukdom, semester, vård av barn, utbildning, fackligt arbete och enskilda angelägenheter. Om en arbetstagare med 8 timmars arbetsdag måndag-fredag är sjuk eller har semester på måndagen och tar igen det genom att arbeta över på kvällarna under resten av veckan uppkommer 8 timmars övertid, trots att den faktiska arbetstiden inte överstiger 40 timmar den veckan. Arbetstagaren ska nämligen anses ha fullgjort 8 timmars arbetstid även på den lediga måndagen.

Vidare gäller att om man får ersättning för övertiden i form av kompensationsledighet så ska denna ledighet räknas som arbetad tid. Om en arbetstagare arbetar över några kvällar i början av veckan och får ledigt på fredagen som kompensation för detta, blir kvällsarbetet ändå övertid. Den lediga fredagen ska räknas som fullgjord arbetstid. Det går alltså inte enligt lagen att neutralisera uppkommen övertid genom kompensationsledighet eller annan ledighet under begränsningsperioden. Denna princip gäller bara vid övertidsberäkningen (7 §).

Den allmänna övertiden får tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. Sammanlagt under ett kalenderår får den uppgå till högst 200 timmar per arbetstagare. Fyraveckorsperioderna ska läggas ut enligt ett fast och inte rullande system. Den första perioden ska alltså omfatta veckorna 1-4, den andra perioden veckorna 5-8, den tredje perioden veckorna 9-12 osv. Som en allmän regel gäller att övertid inte får förekomma i sådan omfattning att arbetstagaren riskerar att bli sjuk eller råka ut för en olycka.

Eftersom beräkningen av övertiden hänger samman med beräkningen av den ordinarie arbetstiden, kan kalendermånaden som begränsningsperiod för övertiden tillämpas bara om den ordinarie arbetstiden får beräknas per månad. Det förutsätter att parterna har träffat kollektivavtal om detta (8 §).

All arbetstid utöver den ordinarie arbetstiden eller jourtiden behöver inte vara övertid. Det kan till exempel vara en inarbetning av en tidigare eller senare ledighet som sker efter arbetstagarens eget önskemål. En sådan inarbetning brukar kallas kvittningsstid och räknas inte som övertid enligt lagen.

Det är möjligt att göra en avvikelse från den här regeln genom kollektivavtal. Se kommentaren till 3 §.

Lagtext: _____

8 a §

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

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

Kommentar:

Extra övertid

Om det behövs ytterligare övertid utöver allmän övertid (8 §) och kollektivavtal saknas så finns det sedan den 1 augusti 2011 en ny regel i 8 a § som innebär en möjlighet att ta ut extra övertid om högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det. En förutsättning för detta är att situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Normalt ska den allmänna övertiden vara förbrukad innan extra övertid tas ut. Tidigare har Arbetsmiljöverket på ansökan av arbetsgivare prövat denna fråga men numera är det reglerat direkt i lagen. Enligt förarbeten till lagändringen så är det inte tänkt att göra någon förändring i sak utan Arbetsmiljöverkets praxis ska i princip gälla även fortsättningsvis.

I regeringens proposition (2010/11:89 sidan 49) ger man exempel på vad som kan ses som särskilda skäl enligt denna praxis. I propositionen säger man:

”Särskilda skäl kan vara tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta omedelbart. Skulle det vara så att de tillfälliga arbetsanhopningarna är återkommande, till exempel vid julhandeln eller vid löneutbetalningar, anses de inte oförutsedda.

Som huvudregel ska den allmänna övertiden först ha förbrukats innan det kan bli aktuellt att ta ut extra övertid. I undantagsfall kan det dock finnas situationer när extra övertid kan få tas ut även om det återstår allmän övertid. Ett exempel på detta kan vara när någon med specialistkompetens försvinner strax före en planerad övertidssituation, där den eller de i den övriga personalen som då får täcka upp för vakansen skulle nå taket för den allmänna övertiden. I sådana fall, när händelserna så att säga inträffar i fel ordning, kan extra övertid få tas i anspråk om den andra förutsättningen också är uppfylld, dvs. att situationen inte är möjlig att lösa på annat rimligt sätt.

Att situationen inte gått att lösa på annat rimligt sätt innebär att det kan vara möjligt under en övergångsperiod att ta ut extra övertid eller extra mertid vid sjukdomsfall eller vid andra vakanser. Om det går att rekrytera eller hyra in mer personal, eller genomföra andra organisatoriska åtgärder för att komma tillrätta med problemen är det dock inte extra övertid som ska utnyttjas. Kostnaden för arbetsgivaren för att lösa situationen på annat rimligt sätt måste dock stanna på en rimlig nivå. Vad som är en rimlig nivå får avgöras från fall till fall. Klart är dock att företagets storlek har betydelse. Små företag har inte samma resurser som stora att hitta andra lösningar än övertidsuttag.

Även tidsaspekter för rekrytering av personal kan tas med i bedömningen av vad som kan anses som rimligt.

Bedömningen, om situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt bör dock göras restriktivt.”

Lagtext: _____

9 §

Har en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut för arbete i den utsträckning som förhållandena kräver (nödfallsövertid).

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet.

Kommentar:

Nödfallsövertid

Nödfallsövertid får tas ut utan någon begränsning i antal timmar. Den inkräftar inte på utrymmet för den allmänna övertiden. Enligt lagen får nödfallsövertid tas ut om en natur- eller olyckshändelse eller liknande vållar avbrott i en verksamhet

eller risk för ett sådant avbrott. Nödfallsövertid får också tas ut vid fara för skada på liv, hälsa eller egendom. Som en allmän förutsättning gäller att det inträffade inte kunde förutses av arbetsgivaren. Sådana händelser brukar kallas force majeure. Som exempel kan nämnas ras, översvämningar, bränder och avbrott i el- eller vattendistributionen. Hit kan även räknas ett maskinhaveri som stoppar driften i en större industri. Vid mindre allvarliga händelser ska den allmänna övertiden användas. Reparationer som kan planeras eller som bara avser normalt underhåll motiverar inte nödfallsövertid. Denna får tillämpas bara så länge det behövs för att verksamheten ska komma igång på ett hjälpligt sätt. Att hämta in en produktionsförsening är inte tillåtet. Nödfallsövertid får användas för att avhjälpa en skada som har inträffat i en annan verksamhet än den egna.

Uttaget av nödfallsövertid ska anmälas till den berörda lokala fackliga organisationen så snart omständigheterna medger. Om det försummas blir övertiden att betrakta som allmän övertid. Med en lokal facklig organisation menas, till exempel en verkstadsklubb eller en tjänstemannaklubb på arbetsstället. Saknas en sådan ska underrättelsen i stället lämnas till den lokalavdelning eller liknande som brukar förhandla lokalt för arbetsstället. Finns det inte någon lokal facklig organisation att lämna en underrättelse till, får nödfallsövertiden tas ut ändå.

Tidigare krävdes tillstånd från Arbetsmiljöverket för att ta ut nödfallsövertid längre än två dygn. Detta krav är borttaget sedan den 1 augusti 2011.

Mertid vid deltidсанställning

Lagtext: _____

10 §

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidсанställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. Bestämmelserna om beräkning av övertid i 7 § andra stycket ska tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

10 a §

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

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

Kommentar:

Allmän mertid

Mertid är en form av arbetstid som tillämpas för en deltidсанställd. Den motsvarar ungefär övertiden för en heltidсанställd. Mertiden uppkommer när den faktiska arbetstiden överstiger den ordinarie arbetstid eller jourtid som har avtalats vid anställningen. Om exempelvis den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka för en heltidсанarbetande blir den 20 timmar per vecka för en halvtidсанarbetande. Om denne fullgör 30 timmar blir mertiden 10 timmar. Hur lång den ordinarie arbetstiden eller jourtiden är, beror alltså på den deltidсанarbetandes

anställningsavtal. Avtalet är inte alltid klargörande på den punkten som till exempel vid så kallade behovsanställningar. En sådan anställning innebär att arbetstagaren kan avböja att arbeta utan att behöva ange något skäl. Man måste alltså räkna med att det finns enstaka fall där det inte finns något underlag att beräkna mertiden på, därför att anställningsavtalet inte ger besked om arbetstidens längd och denna inte heller framgår av ett arbetstidsschema eller liknande.

Mertidsreglerna gäller inte för den som är partiellt ledig, till exempel enligt lagen om rätt till ledighet för vård av barn. Med partiellt ledig menas att man har en heltidsanställning men bara arbetar exempelvis 75 % av den normala arbetstiden.

Mertiden indelas liksom övertiden i allmän mertid och nödfallsmertid, och samma regler gäller för dessa som för den allmänna övertiden och nödfallsövertiden. Mertiden får alltså utnyttjas för tillfälliga behov av ökad arbetstid, och all ledighet från den ordinarie arbetstiden eller jourtiden som arbetstagaren har rätt till ska räknas som fullgjord arbetstid vid mertidsberäkningen. Nödfallsmertiden begränsas inte i antal timmar och den ska anmälas till den berörda fackliga organisationen.

Allmän mertid får tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår. Det är samma begränsning som gäller för den allmänna övertiden. Någon övertid utöver den allmänna mertiden får inte tas ut av en deltidsanställd. För övertiden gäller en begränsning av uttaget under en fyraveckorsperiod eller en kalendermånad. När det gäller mertiden finns motsvarande begränsning bara delvis, nämligen för den del som ligger utöver den ordinarie arbetstiden eller jourtiden vid en heltidsanställning. Ett exempel får klargöra detta. En deltidsanställd har en avtalad arbetstid om 35 timmar per vecka. För en heltidsanställd är den 40 timmar. Under veckorna 1, 2 och 3 fullgör den deltidsanställda 56 timmar varje vecka, vilket blir 21 timmars mertid per vecka. Av dessa är i sin tur 16 timmar överskjutande mertid ($56 - 40 = 16$) vilken ska behandlas enligt samma regler som för övertiden. Eftersom övertiden får uppgå till högst

48 timmar under en fyraveckorsperiod har den deltidсанstälde redan efter tre veckor förbrukat utrymmet för överskjutande mertid ($3 \times 16 = 48$). Under den fjärde veckan får därför mertid inte tas ut i större omfattning än som ryms inom måttet 40 timmar dvs. högst 5 timmar.

Det är möjligt att göra en avvikelse från den här regeln genom kollektivavtal. Se kommentaren till 3 §.

Extra mertid

Samma bedömning ska göras som vid extra övertid. Se kommentaren om extra övertid under 8 a §.

Den sammanlagda arbetstiden

Lagtext:

10 b §

Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid.

Kommentar:

Bestämmelsen har kommit till för att tydligare genomföra arbets-tidsdirektivets begränsning av veckoarbetstiden (48-timmars-regeln). Enligt bestämmelsen har begreppet arbetstid samma betydelse som enligt arbetstidsdirektivet och EU-domstolens praxis. Med arbetstid avses dels tid då arbete utförs i form av ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid eller mertid vid deltidanställning, dels jourtid då arbetstagaren står till arbets-givarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Av EU-domstolens praxis framgår att beredskapstid inte ingår i begreppet arbetstid.

Bestämmelsen innebär ett tak för den arbetstid som kan tas ut under beräkningsperioden men anger inte på vilket sätt arbetstiden kan tas ut under den perioden. Det finns däremot bestämmelser om längsta tillåtna ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid samt regler om dygnsvila, veckovila och nattarbetets längd som indirekt eller direkt påverkar arbets-tidens förläggning.

Beräkningsperioden kan bestämmas i till exempel dagar, veckor eller månader, men får inte överstiga fyra månader. Vid tidsbegränsade anställningar som är kortare än fyra månader måste beräkningsperioden anpassas till anställningstidens längd, och kan inte vara längre än anställningen eftersom

48-timmarsregeln då skulle kunna kringgås. Vid flera upprepade korta anställningar, till exempel korta och upprepade vikariat bör regeln tillämpas på så sätt att den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar inte överstiger 48 timmar. Motsvarande synsätt kan vara aktuellt då en anställning getts en relativ tidsbegränsning och ska upphöra, exempelvis i och med att visst arbete slutförts och när det kan saknas underlag för att avgöra hur länge anställningen ska pågå och hur lång beräkningsperioden kan vara.

Beräkningsperioden ska alltid läggas ut efter ett fast och inte ett rullande system, oavsett hur perioden bestäms. Vid avbrott i samband med exempelvis byte av scheman, kan arbetsgivaren lägga om beräkningsperioden. I övrigt måste perioden bestämmas i förväg och tillämpas konsekvent. Om beräkningsperioden i det enskilda fallet är till exempel fyra veckor måste den första perioden omfatta veckorna 1–4, den andra perioden veckorna 5–8 osv. Ett fast system utesluter däremot inte att den sammanlagda arbetstiden kan variera under perioderna. Det är till exempel möjligt för en arbetsgivare att utnyttja lagens maximala beräkningsperiod om fyra månader och bestämma att perioden ska börja den 1 januari. Den första perioden under januari–april omfattar 120 dagar vilket innebär att den sammanlagda arbetstiden under perioden inte får överstiga $120 \times 48/7$, eller drygt 822 timmar. Perioden maj–augusti omfattar 123 dagar, vilket innebär att taket är $123 \times 48/7$, eller drygt 843 timmar. Den sista perioden under året september–december omfattar 122 dagar, vilket medför ett tak om $122 \times 48/7$, eller drygt 836 timmar. Övergången från sommartid till vintertid under denna period medför inte att mer arbetstid kan tas ut.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden ska endast ledighet för semester och sjukfrånvaro likställas med fullgjord arbetstid. Övrig ledighet ska inte beaktas i det här fallet. Om till exempel arbetstagaren är ledig för semester eller frånvarande på grund av sjukdom under en dag då arbetstagaren skulle ha arbetat 8 timmar, ska semestern eller sjukfrånvaron likställas

med fullgjord arbetstid under 8 timmar. Om arbetstagaren tar ut 25 semesterdagar under vilka arbetstagaren skulle ha arbetat 4 timmar om dagen, ska semestern likställas med fullgjord arbetstid om 100 timmar. Genom kollektivavtal kan arbetstiderna anges mer i detalj. Men villkoren för arbetstagaren kan aldrig bli sämre än det som sägs i arbetstidsdirektivet. Detsamma gäller vilka ledigheter som ska beaktas och hur dessa ska beaktas. 48-timmarsmåttet som sådant kan enligt arbetstidsdirektivet inte avtalas bort, men beräkningsperiodens längd kan enligt 3 och 19 §§ utsträckas på de villkor som anges i direktivet. Det är inte möjligt för arbetsgivare och arbetstagare att genom personliga avtal avtala bort 48-timmarsregeln. Om det finns särskilda skäl får Arbetsmiljöverket medge avvikelser från 10 a § (se kommentaren till 19 §).

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

Lagtext: _____

11 §

Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället.

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket skall föras.

Kommentar:

Övertidsjournal

För att det sammanlagda arbetstidsuttaget ska kunna kontrolleras ska arbetsgivaren föra journal över den tid som uppkommer utöver den ordinarie arbetstiden, dvs. jourtid, övertid och mertid. Hur dessa journaler ska föras finns angivet i Arbetsmiljöverkets föreskrifter "Anteckningar om jourtid, övertid och mertid". Texten till dessa återges på sidan 65–70. Journalerna skulle tidigare föras enligt fastställda formulär men numera får arbetsgivaren välja vilken handling som ska användas. Det som är viktigt är att redovisningen är tydlig och innehåller de uppgifter som föreskrivs.

Rätt att ta del av övertidsjournalen

Arbetstagarna och fackliga organisationer som har någon medlem på arbetsstället har rätt att ta del av övertidsjournalen. Det gäller även journalerna över jourtiden och mertiden. Fackets tillgång till journalerna gäller oberoende av om man har ett kollektivavtal med arbetsgivaren. En facklig organisation får granska anteckningarna i journalerna även när det gäller andra

arbetstagare än de egna medlemmarna, dvs. oorganiserade eller medlemmar i en annan facklig organisation. Men om hela arbetstidslagen är undantagen genom ett kollektivavtal finns det ingen skyldighet att föra en övertidsjournal enligt lagen. Om det ändå finns anteckningar kan en annan facklig organisation inte begära att få tillgång till dessa med stöd av lagen. Anteckningarna förs ju i så fall inte enligt arbetstidslagen. Detsamma gäller om det finns ett kollektivavtal som innebär undantag från hela den del av lagen som behandlar arbetstidens längd, som till exempel är fallet för industritjänstemännen.

En enskild arbetstagare får bara granska de anteckningar som gäller den själv.

Arbetstidens förläggning m.m.

Kommentar:

Allmänt

Arbetstidslagen innehåller inte några direkta regler om arbetstidens förläggning, dvs. när under dygnet eller veckan arbetet ska utföras. Den föreskriver endast vissa avbrott i arbetet, viloperioder. Dessa inverkar indirekt på arbetstidens förläggning. Direkta bestämmelser om arbetstidens förläggning finns i stället i de centrala kollektivavtalen. Ett avtal kan till exempel föreskriva att den ordinarie arbetstiden ska förläggas måndag-fredag klockan 07.00–18.00. Om avtalsbestämmelser saknas, bestämmer arbetsgivaren när arbetet ska utföras med hänsyn till lagens regler.

Lagtext:

12 §

Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

Kommentar:

Besked om arbetstidens förläggning

En arbetstagare ska normalt ha besked minst två veckor i förväg om när han ska arbeta. Ofta kan ett sådant besked lämnas långt tidigare. Regeln har tillkommit med tanke främst på deltidsanställda med oregelbunden arbetstid som förekommer inom bland annat detaljhandeln och vårdområdet. Beskedet kan lämnas skriftligt eller muntligt. Lagen kräver för övrigt inte

att det finns ett arbetstidsschema. I vissa verksamheter ändras arbetstiden så ofta att det inte går att göra ett arbetstidsschema. Tvåveckorsregeln gäller inte i sådana fall. Regeln gäller inte heller om ett schema måste ändras därför att något oförutsett har inträffat.

Undantag från tvåveckorsregeln kan göras med stöd av ett kollektivavtal (se kommentaren till 3 § under rubriken "Kollektivavtal") eller, om ett sådant avtal inte kan träffas, en dispens av Arbetsmiljöverket (se kommentaren till 19 §).

Lagtext: _____

13 §

Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranses av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.

Kommentar:

Bestämmelsen har kommit till för att tydligare genomföra arbetstidsdirektivets regel om dygnsvila. Alla arbetstagare ska enligt huvudregeln ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar. Begreppet ledighet ska ha samma innebörd som enligt arbetstidsdirektivet och EU-domstolens praxis. Det innebär att all tid som inte räknas som arbetstid ska betraktas som ledighet. Jourtid på arbetsplatsen utgör arbetstid. Däremot är beredskapstid inte arbetstid.

24-timmarsperioden kan omfatta vilken period som helst

under kalenderdygnet, dvs. antingen klockan 0.00–24.00 eller någon annan period om tjugofyra timmar. Vid till exempel omläggning av scheman kan byte av period göras, men i övrigt ska perioden läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent.

Dygnsvilan ska vara sammanhängande. Bestämmelsen innehåller däremot inte någon regel som anger hur de sammanhängande elva timmarna ska läggas ut under varje 24-timmarsperiod. Tar man bara hänsyn till dygnsviloregeln skulle det till exempel kunna vara möjligt att lägga ut den sammanhängande ledigheten om elva timmar i början av en 24-timmarsperiod för att nästa period lägga ut ledigheten i slutet av perioden.

Avvikelse från dygnsviloregeln får göras tillfälligtvis på grund av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, som exempelvis olycksfall eller maskinhaveri. En förutsättning är att arbetstagaren får motsvarande tid som kompensationsledighet. Avvikelse får endast göras vid enstaka tillfällen.

Arbetstidslagen innehåller inte någon bestämmelse om kompensationsledigheten ska vara betald eller inte. Den frågan är helt och hållet beroende av vad som har avtalats.

Det är möjligt att göra avsteg från dygnsviloregeln genom centrala kollektivavtal. Ett sådant kollektivavtal måste dock innebära att berörda arbetstagare får till exempel kompensationsledighet. I andra hand får Arbetsmiljöverket medge dispens från dygnsviloregeln. Avvikelsen får emellertid inte innebära att mindre förmånliga villkor än direktivet tillämpas.

Arbetsmiljöverket har medgivit avvikelse från dygnsviloregeln angående medlemskap på hem för vård och boende. Arbetsperioderna har hittills sträckt sig till högst tre dygn. Som villkor har Arbetsmiljöverket ställt krav att berörd personal får möjlighet att sova minst 7 timmar per natt under arbetsperioderna samt att den anställde omedelbart efter varje avslutad arbetsperiod ska ges kompensationsledighet, motsvarande 11 timmar för varje arbetad 24-timmarsperiod. Den vila som

arbetstagarna haft under arbetsperioden ska inte avräknas från kompensationsledigheten. Enbart företagsekonomiska skäl har inte ansetts vara tillräckliga för att medge avvikelse från regeln. Arbetsmiljöverkets beslut finns att läsa på;
www.av.se/lagochratt/atl/beslutomavvikelser/

Nattarbetsförbud

I ledigheten för dygnsvila ska ingå tiden mellan klockan 0.00–05.00. Det innebär i princip ett nattarbetsförbud. Samtidigt medger lagen att arbete bedrivs mellan dessa klockslag om det är nödvändigt med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. I så fall anses arbetet vara direktundantaget. Nattarbete går alltså inte att undvika helt om viktiga samhällsintressen ska kunna tillgodoses.

I vilka fall nattarbete får förekomma anges mycket kortfattat i lagen. Arbeten som får bedrivas nattetid med hänsyn till sin art finns inom processindustrin, till exempel i pappersmassfabriker. Som exempel på nattarbeten för allmänhetens behov kan nämnas sjukvård, brandförsvär, hotell, restauranger, tidningstryckerier m.fl. Annan särskild omständighet som motiverar nattarbete kan vara bland annat djurskötsel, vaktjänst och nödfall.

Möjligheten att bedriva nattarbete ska användas restriktivt. Det kan ibland vara svårt att avgöra om ett nattarbete är nödvändigt i lagens mening. Om ett arbete faller under nattarbetsförbudet kan det få bedrivas ändå med stöd av ett kollektivavtal (se kommentaren till 3 § under rubriken "Kollektivavtal") eller, om ett sådant avtal inte kan träffas, en dispens av Arbetsmiljöverket (se kommentaren till 19 §). Arbetsmiljöverket har bland annat medgett avvikelse för företag som sysslar med IT-support. Normalt medges avvikelse under ett år i taget. Observera dock att det krävs ett beslut i varje enskilt fall efter en ansökan och att det inte finns något generellt beslut utfärdat till alla organisationer inom en viss bransch.

Om arbetet är sådant att det får pågå nattetid ska arbets-

tagaren i stället vara ledig under någon annan tid på dygnet. Undantag från detta får dock göras i en nödsituation.

Exempel på direktundantagna arbeten

Arbetets art

Arbetets art kan motivera nattarbete till exempel vid arbete som på grund av arbetsprocessens art inte rimligen kan avbrytas, exempelvis vissa arbeten i järnverk, glas- och tegelbruk, pappersmassfabriker och kemiska fabriker. Tillverkningsarbete där det tar 3 till 6 timmar att starta maskinerna har ansetts vara av sådan art att det inte rimligen kan avbrytas (beslut J 2006/43135). Kontroll under sommarmånaderna av att belysning fungerar på vissa ljusskyltar har ansetts vara direktundantaget. (beslut R/A 3196/92)

Allmänhetens behov

Exempel på uppgifter som får utföras på natten med hänsyn till allmänhetens behov är bland annat arbeten inom transportväsendet, post, tele, hotell, restauranger, apotek, sjukvård, el- gas- och vattenverk, tidningstryckerier och räddningstjänst.

Arbete i hem för vård och boende (HVB) anses direktundantaget med hänsyn till allmänhetens behov (t.ex. beslut J 2006/998 och J 2006/51713). Gatukök är att jämställa med restauranger när det gäller allmänhetens behov och arbete i gatukök är därmed direktundantaget från nattarbetsförbudet (tolkningsutlåtande från Arbetsmiljöverket den 17 maj 1994).

Arbete som fritidsledare vid större arrangemang, till exempel i samband med skolavslutningar, anses direktundantaget från natt-arbetsförbudet med hänsyn till allmänhetens behov. Däremot anses ungdomsverksamhet som löpande bedrivs även nattetid inte som direktundantaget (tolkningsutlåtande från Arbetsmiljöverket den 17 mars 2005).

Andra exempel på direktundantag med hänsyn till allmänhetens behov är snöröjning och sandning, städning av passagerarfartyg då det ligger vid kaj, rengöring av tillverknings-

utrustning i bilindustrin under nattavbrott i produktionen som bedrivs i tvåskift, telefonnummerupplysning samt viss TV-verksamhet.

Beträffande IT-support måste man beakta vilken typ av verksamhet som den avser att stödja. Om kundverksamheten, till exempel ett sjukhus, är direktundantagen och IT-systemen kräver 24 timmars driftsäkerhet ska IT-verksamheten/driften och sådan förvaltning som måste utföras klockan 0.00–05.00, anses vara direktundantagen med hänsyn till allmänhetens behov eller arbetets art.

Även IT-verksamhet som agerar gentemot andra tidszoner än Sveriges kan vara att anse som direktundantagen i det fall arbetet måste bedrivas på natten. Här måste dock Arbetsmiljöverket göra en bedömning i varje enskilt fall. Det är inte uteslutet att även annan IT-verksamhet kan anses direktundantagen, men den frågan måste bedömas av Arbetsmiljöverket i varje enskilt fall (rapport J 2005/12049).

Arbete med IT-säkerhet i form av virusvarningar och säkerhetstester, som delvis utförs för kunder i andra tidszoner, har ansetts vara direktundantaget (beslut J 2002/38803) liksom kundtjänstarbete och arbete vid driftcentralen för mobilt kommunikationsnät (beslut J 2002/17948).

Andra särskilda omständigheter

Arbete med service och reparation av fast installerade släcksystem i bland annat varuhus, som enligt brandskyddsföreskrifter inte får stängas av under öppettider, anses direktundantaget (beslut J 2004/50585).

Utfyllnadsarbete

Enligt Arbetsmiljöverkets praxis har även arbete som inte i sig är direktundantaget men som utförs som utfyllnad under den tid som personal måste vistas på arbetsplatsen på grund av det direktundantagna arbetet, ansetts tillåtet (AD 263/86).

Exempel på arbeten som inte ansetts direktundantagna

Enligt förarbetena till arbetstidslagen (prop. 1970:5) har bageriarbete inte ansetts vara direktundantaget.

Arbete med att packa färskvaror som ska levereras tidigt till bland annat lunchrestauranger är inte direktundantaget. Dispens har dock meddelats (beslut J 2007/11695). Seven Eleven-butikerna har ansetts ha mer karaktären av matvaruaffär än restaurang och bedömdes därför inte som direktundantagna (beslut J 2003/24427).

Tillverkningsindustri där arbetsgivaren endast uppgett att maskinerna bör vara i drift dygnet runt, utan att specificera omständigheterna närmare. I det fallet beviljades i stället dispens från nattarbetsförbudet (beslut J 2006/51092).

Lagtext

13 a §

Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Kommentar:

Bestämmelsen har kommit till för att tydligare genomföra arbetstidsdirektivets regler om nattarbetets längd. Reglerna är tillämpliga endast på sådana arbetstagare som regelbundet arbetar natt enligt definitionen i paragrafens sista stycke. En arbetstagare som regelbundet avslutar sitt arbetspass före klockan 01.00 eller som regelbundet börjar sitt arbetspass efter klockan 03.00 är inte nattarbetande i den mening som avses.

För varje påbörjad sjudagarsperiod ska tjugofyra timmar räknas av från beräkningsperioden. Detta till följd av att veckovila om minst 24 timmar, som infaller under beräkningsperioden, ska räknas av enligt arbetstidsdirektivet.

Bestämmelsen innebär ett tak för den sammanlagda arbetstid som kan tas ut under beräkningsperioden. Begreppet arbetstid har samma innebörd som i 10 b §, liksom det fasta systemet med beräkningsperioder. Semester och sjukfrånvaro ska beaktas på samma sätt.

Vad som avses med arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning kan avgöras genom kollektivavtal, i praxis rörande tolkningen av sådana avtal eller i samband med Arbetsmiljöverkets tillsyn. Enligt direktivet ska bedömningen ske med hänsyn till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker.

Någon praxis finns ännu inte på området. Nedan följer exempel på riskfaktorer som kan motivera inskränkning till åtta timmars arbete. Det är viktigt att även göra en kvantitativ bedömning, dvs. i hur hög grad finns den aktuella risken, hur ofta finns den och hur uttalad är den.

Riskfaktorer i arbetet som kan motivera inskränkning till åtta timmars nattarbete kan med avseende på stor mental ansträngning vara:

- Små säkerhetsmarginaler som bidrar till att arbetstagaren lätt kan göra misstag eller när misstag på grund av små säkerhetsmarginaler medför allvarliga konsekvenser för mänskliga eller materiella värden. Inskränkningen kan vara

motiverad på grund av att långa arbetspass ökar olycksriskerna.

- Ensamarbete, eftersom längre arbetspass ökar risken för olyckshändelser och det kan ta längre tid innan omgivning- en uppmärksammar dessa om arbetspasset är långt utan regelbundna kontakter med arbetskamrater. Förhållanden som särskilt behöver beaktas framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om ensamarbete.

I nedan nämnda fyra situationer kan arbetet medföra en anspänning, och långa arbetspass blir därför extra påfrestande.

- Arbete som innebär påtaglig risk för att bli utsatt för hot och våld.
- Tidsbrist och/eller högt tempo, särskilt när arbetet kräver stor uppmärksamhet och mental koncentration.
- Styrt och bundet arbete med avsaknad av påverkansmöjligheter och möjligheter till återhämtning.
- Arbete under starkt störande ljud eftersom det kan ge en anspänning.

Risikfaktorer i arbetet som kan motivera inskränkning till åtta timmars nattarbete med avseende på *stor fysisk ansträngning* kan vara:

- Konditionskrävande och/eller fysiskt tunga arbeten.
- Arbete som är känt för att kunna ge upphov till belastningsskador, exempelvis röd eller gul zon i föreskrifterna om belastningsergonomi.
- Arbete under extrema klimatförhållanden - hög värmebelastning eller stark inverkan av kyla.

I ovan nämnda tre situationer ökar riskerna vid längre arbetspass, eftersom den anställde då utsätts under längre tid.

Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagarna inte arbetar mer eller på andra tider än vad som är tillåtet. Överträdelser av 13 a § är inte straffsanktionerade. Däremot faller bestämmelsen inom Arbetsmiljöverkets tillsynsområde, där

Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden och förbud som behövs för att arbetstidslagen ska följas.

Det är möjligt att göra avsteg från nattarbetsreglerna genom ett central kollektivavtal (se kommentaren till 3 §) eller, om ett sådant inte kan träffas, en dispens från Arbetsmiljöverket (se kommentaren till 19 §). Avvikelser får inte medföra sämre villkor än vad som följer enligt direktivet.

Lagtext: _____

14 §

Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Kommentar:

Veckovila

Flertalet arbetstagare är numera lediga från arbetet över veckoslutet, dvs. från fredag eftermiddag till måndag morgon, vilket gör cirka 60 timmar. Enligt lagen ska veckovilan vara minst 36 timmar under varje sjudagarsperiod. Ledigheten ska vara sammanhängande och om möjligt förläggas till veckoslutet. Även en kort arbetsinsats, exempelvis ett övertidsarbete, bryter veckovilan så att en ny ledighet om 36 timmar sammanhängande måste läggas ut om lagen ska följas. Man kan inte ha veckovila samtidigt med jourtjänstgöring eller beredskap (se allmänna

kommentaren till 5 § under rubriken "Olika slag av arbetstid").

Det ska finnas en ledighet i varje sjudagarsperiod. Det är alltså inte tillåtet att lägga samman ledigheterna för flera perioder till en längre ledighet. En sjudagarsperiod behöver inte vara lika med en kalendervecka utan kan placeras, till exempel mellan lördag klockan 18 och nästa lördag samma klockslag. Sjudagarsperioderna ska läggas ut enligt ett fast och inte rullande system.

Veckovilan behöver inte infalla regelbundet utan kan placeras omväxlande i början och i slutet av sjudagarsperioden. Ledigheterna för två perioder kan därför sammanföras kring ett veckoskifte veckoskifte så att den sammanlagda ledigheten då uppgår till minst 72 timmar. Genom att ledigheterna sammanförs kan antalet arbetsdagar uppgå till elva dygn.

Veckovilan går att hoppa över eller korta av vid enstaka tillfällen utan något särskilt medgivande, om något oförutsett har inträffat till exempel en brand eller ett maskinhaveri. Varje oväntad händelse får självfallet inte leda till en inskränkning i veckovilan, utan arbetsgivarens planering måste ge ett visst utrymme för rubbningar i verksamheten till exempel sjukfrånvaro.

Tillfällig avvikelse från veckoviloregeln får göras endast om arbetstagaren får motsvarande kompensationsledighet.

Från regeln om veckovila kan undantag göras genom ett kollektivavtal (se kommentaren till 3 § under rubriken Kollektivavtal) eller, om ett sådant avtal inte kan träffas, en dispens från Arbetsmiljöverket (se kommentaren till 19 §). Avvikelser får inte medföra sämre villkor än vad som följer enligt direktivet.

Lagtext:

15 §

Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

16 §

Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

17 §

Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

Kommentar:

Raster och pauser

Med rast menas ett längre avbrott i den dagliga arbetstiden, exempelvis en lunchrast. Under rasten får arbetstagaren fritt förfoga över sin tid och kan lämna arbetsstället, som inte bara är själva arbetsplatsen utan det lokalt avgränsade område där verksamheten bedrivs, till exempel ett fabriksområde. Rasten räknas inte som arbetstid. Arbetstagaren ska ha en rast senast efter fem timmars arbete. Lagen anger inte hur lång rasten ska

vara. Allmänt kan sägas att om det bara finns en rast under arbetsdagen bör denna inte understiga 30 minuter. Rasternas längd och förläggning ska i regel framgå av ett arbetstidsschema eller liknande (15 §).

Rasterna får under vissa omständigheter bytas ut mot måltidsuppehåll på arbetsplatsen. Något särskilt tillstånd till det behövs inte, men det ska finnas särskilda skäl. Det går alltså inte att välja fritt mellan de båda typerna av avbrott i arbetet. Måltidsuppehållen räknas in i arbetstiden.

Från regeln om raster kan undantag göras med stöd av ett kollektivavtal (se kommentaren till 3 § under rubriken "Kollektivavtal) eller, om ett sådant avtal inte kan träffas, en dispens av Arbetsmiljöverket (se kommentaren till 19 §).

Utöver rasterna ska arbetstagaren kunna göra kortare avbrott från arbetet, pauser. Ett vanligt exempel är kaffepausen. Under en paus får arbetstagaren inte lämna arbetsstället. Pausen räknas in i arbetstiden. Lagen anger inte hur många eller långa pauserna ska vara utan ger ett allmänt uttryck för att det i alla arbeten är tillåtet att koppla av från arbetet då och då under arbetsdagen, i den mån det är möjligt. Vid särskilt ansträngande arbeten av typen löpandebandsarbete eller liknande, ska arbetet organiseras så att bestämda arbetspauser läggs in, exempelvis 5 minuter varje timme. De pauserna ska normalt anges i ett arbetstidsschema eller liknande. Lagen överlämnar åt de lokala parterna att avgöra när särskilda arbetspauser är motiverade, liksom deras längd och förläggning.

Lagtext: _____

18 §

Utän hinder av 13–17 §§ kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, meddela särskilda föreskrifter om arbetstidens förläggning vid vägtransporter och luftfart.

Dispens av Arbetsmiljöverket

Lagtext: _____

19 §

Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas, får Arbetsmiljöverket medge avvikelser från 5, 6, 10 b och 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena, om det finns särskilda skäl för det.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG.

Kommentar:

Om exempelvis nattarbete behöver utföras under någon period, så är det en fråga som i första hand ska lösas genom ett kollektivavtal om undantag från lagen (se kommentaren till 3 § under rubriken "Kollektivavtal"). I vissa fall är det inte möjligt därför att det inte finns något kollektivavtal om de allmänna anställningsvillkoren på arbetsstället, eller därför att arbetsgivaren och den fackliga organisationen inte kommer överens om ett avtal.

I sådana fall kan Arbetsmiljöverket ge tillstånd till nattarbete. Arbetsmiljöverket kan bevilja undantag (dispens) från många regler i lagen om arbetstidens längd och förläggning. Som en allmän förutsättning för ett undantag, gäller att det ska finnas särskilda skäl till exempel att något oförutsett har inträffat som har lett till försening i verksamheten.

Arbetsmiljöverket ska alltså behandla bara sådana ansökningar om undantag där kollektivavtal inte har kunnat träffas. Om ett kollektivavtal inte kan träffas därför att det inte finns någon avtalslutande facklig organisation för arbetsstället, ska det anges i ansökan att det inte finns någon organisation att träffa avtal med.

Ett undantag kan inte beviljas om parterna har träffat kollektivavtal om undantag i den fråga som dispensansökningen avser. I så fall tar Arbetsmiljöverket inte upp ärendet till prövning.

Andra stycket är en följd av anpassningen till EU:s arbetstidsdirektiv. Det markerar att när Arbetsmiljöverket beviljar undantag från lagens regler så måste de ligga inom gränsen för vad direktivet säger.

Skyddsombuds begäran om åtgärder

Lagtext: _____

19 a §

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att 8 a, 9 och 10 a §§ följs, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära att denne vidtar sådana åtgärder. Om skyddsombudet begär det, ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att begäran har mottagits.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan om den eller de åtgärder skyddsombudet har begärt. Lämnar arbetsgivaren inte ett sådant besked eller avslår arbetsgivaren skyddsombudets begäran, ska Arbetsmiljöverket pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § ska meddelas, om skyddsombudet begär det.

Kommentar:

Rätt att begära beslut från Arbetsmiljöverket

Om ett skyddsombud anser att det finns brister när det gäller hur arbetsgivaren följer arbetstidslagens krav rörande extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid kan skyddsombudet genom en framställan begära åtgärder från arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska lämna ett snabbt besked i frågan. Om skyddsombudet inte får ett tillfredsställande besked inom skälig tid kan ombudet vända sig till Arbetsmiljöverket och begära ett föreläggande eller förbud. Arbetsmiljöverket måste fatta ett särskilt skriftligt beslut över en sådan begäran. Beslutet kan innebära att Arbetsmiljöverket utfärdar ett förbud eller föreläggande eller att Arbetsmiljöverket beslutar att inte ingripa. I båda fallen kan beslutet överklagas av den part som är missnöjd med det.

Om arbetstidslagens regler extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid ersatts av ett kollektivavtal så kan en begäran om föreläggande eller förbud inte göras till Arbetsmiljöverket.

Tillsyn

Lagtext: _____

20 §

Arbetsmiljöverket skall ha tillsyn över att lagen och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs.

21 §

Arbetsmiljöverket har rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att utöva tillsynen har Arbetsmiljöverket rätt att komma in på arbetsställen. Polisen skall därvid lämna den handräckning som behövs.

22 §

Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen skall följas.

I beslut om föreläggande eller förbud kan Arbetsmiljöverket sätta ut viten.

Kommentar:

Tillsynen över att arbetstidslagen följs, sköts av Arbetsmiljöverket som är indelat i distrikt fördelade över hela landet.

Arbetsmiljöverkets kontroll gäller bara reglerna i lagen. Om en regel i lagen har ersatts av en avtalsbestämmelse (till exempel kollektivavtal), måste parterna själva bevaka att avtalet följs.

Vid sin tillsyn har Arbetsmiljöverket rätt att få de upplysningar och handlingar som behövs, till exempel arbetsgivarens arbetstidsanteckningar. Arbetsmiljöverket har också rätt att komma in på en arbetsplats för att kontrollera arbetstiden. Om lagen inte följs kan Arbetsmiljöverket meddela ett föreläggande eller ett förbud. Ett föreläggande kan avse till exempel att arbetstagarerna ska ha ordentliga raster, och ett förbud kan avse

exempelvis ett otillåtet nattarbete. Föreläggandet eller förbudet riktas mot arbetsgivaren eftersom det är denne som har ansvaret för att lagen följs. Föreläggandet eller förbudet kan kombineras med ett vite, dvs. ett bestämt belopp som arbetsgivaren riskerar att få betala om han inte rättar sig efter föreläggandet eller förbudet. Beloppet tillfaller i så fall staten.

Straffbestämmelser m.m.

Lagtext: _____

23 §

Till böter eller fängelse i högst ett år döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 22 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

24 §

Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har

1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 10 b, 12, 13, 14, 15 eller 16 § eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §,
2. lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar eller handlingar enligt 21 § första stycket.

24 a §

En arbetsgivare som tillämpar sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som strider mot 3 § fjärde stycket skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

25 §

För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 3 §, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Kommentarer:

En arbetsgivare som bryter mot ett föreläggande eller ett förbud som inte är kombinerat med ett vite kan dömas till böter eller fängelse. Även om det inte finns något föreläggande eller förbud kan arbetsgivaren straffas om han anlitar en arbetstagarare till arbete i strid mot reglerna om arbetstidens längd och förläggning. Straffet är böter. Arbetstagararen kan inte straffas. Pausregeln är undantagen från straff, eftersom den närmast har karaktären av en rekommendation. Om pausregeln åsidosätts, kan Arbetsmiljöverket å andra sidan meddela ett föreläggande. Straffbestämmelserna är bara tillämpliga vid överträdelse av reglerna i lagen. Om arbetsgivaren bryter mot en avtalsbestämelse kan han inte straffas. Däremot kan han bli skyldig att betala skadestånd till motparten.

24 a § är en följd av anpassningen till EU:s arbetstidsdirektiv. En arbetsgivare som tillämpar ett avvikelseavtal som går utöver direktivets gränser kan inte straffas för det. I och med att det finns ett kollektivavtal om avvikelse från lagen bortfaller straffsanktionen. Arbetsgivaren riskerar däremot att få betala skadestånd.

Övertidsavgift

Lagtext: _____

26 §

Om en arbetsgivare har överträtt 8, 8 a eller 9 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 §, ska den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts betala en särskild avgift (övertidsavgift).

Övertidsavgiften utgör för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 8, 8 a eller 9 §, en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges, om det finns särskilda skäl för det.

27 §

Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan som skall göras av allmän åklagare inom två år från den tidpunkt då överträdelsen begicks. I fråga om sådan ansökan gäller bestämmelserna i rättegångsbalken om åtal för brott, på vilket inte kan följa svårare straff än böter, och bestämmelserna om kvarstad i brottmål. Sedan fem år har förflutit från den tidpunkt då överträdelsen begicks, får övertidsavgift ej tas ut. Övertidsavgifter tillfaller staten.

Ett beslut genom vilket någon har påförts en övertidsavgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet. Om avgiften inte betalas inom denna tid, skall dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda övertidsavgiften och dröjsmålsavgift skall lämnas för indrivning. Regeringen får föreskriva att indrivning inte behöver begäras för ett ringa belopp. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Indrivningsåtgärder får inte vidtas sedan fem år har förflutit från det att beslutet vann laga kraft.

Kommentarer:

Övertidsavgiften är en påföljd som kan kombineras med ett bötesstraff om för mycket övertid har tagits ut. Avgiften kan också tillämpas utan att någon samtidigt döms till böter. Den kan däremot inte tillämpas vid överträdelse av en avtalsbestämmelse. Den gäller alltså bara otillåten övertid enligt lagen. Någon motsvarande avgift finns inte vid överträdelser av andra regler i lagen. Någon mertidsavgift finns exempelvis inte.

Övertidsavgiften kan tas ut av både fysiska och juridiska personer. Däremot kan bara fysiska personer dömas till böter.

* Prisbasbeloppet för år 2011 är 42 800 kronor.

Överklagande

Lagtext: _____

28 §

har upphävts genom lag (2000:766.)

29 §

Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt denna lag eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Kommentar:

Beslut av Arbetsmiljöverket

Ett beslut av Arbetsmiljöverket får överklagas till förvaltningsrätt. Överklaganden ska göras skriftligt och skickas eller lämnas in till Arbetsmiljöverket inom tre veckor från den dag klaganden fick del av beslutet. I skrivelsen ska anges vilket beslut som överklagas och vilken ändring som önskas.

Föreskrifter till allmän efterrättelse, till exempel hur en över-tidsjournal ska föras, får inte överklagas.

Lagtext: _____

30 §

För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt lagen får beslut som avses i 28 eller 29 § överklagas av huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av annat skyddsombud. Finns det inte något skyddsombud, får en arbetstagarorganisation överklaga ett sådant beslut i den mån saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

Om skyddsombud finns bestämmelser i 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160).

Kommentar:

Skyddsombudets rätt att överklaga

Ansvar för att lagen följs faller i första hand på arbetsgivaren. Det är i regel denne som har anledning att överklaga ett beslut, exempelvis ett avslag på en dispensansökan. Men även arbetstagarna kan överklaga ett beslut genom sitt skyddsombud, till exempel en dispens från nattarbetsförbudet. Rätten att överklaga tillkommer i första hand huvudskyddsombudet. Om det inte finns något huvudskyddsombud får ett annat skyddsombud, till exempel ett regionalt skyddsombud göra det, under förutsättning att beslutet rör hans skyddsområde. Finns det varken ett huvudskyddsombud eller något annat skyddsombud, får talan mot beslutet föras av en central eller lokal facklig organisation, om saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet. Det kan nämnas att det berörda fackförbundet brukar få yttra sig i dispensärenden hos Arbetsmiljöverket innan beslutet tas.

Lagtext:

31 §

I fråga om föreskrifter får Arbetsmiljöverket underställa regeringen frågor av särskild betydelse innan verket meddelar beslut i ärendet.

32 §

Arbetsmiljöverket kan förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Övergångsbestämmelser

Lagtext

1992:637

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1993. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande i fråga om övertidsavgift som förfallit till betalning före ikraftträdandet.

2005:165

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005. Med undantag för 2 § första stycket 5 och av vad som föreskrivs beträffande lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget skall de nya bestämmelserna dock tillämpas först från och med den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram till och med den 31 december 2006 är bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor.

2008:298

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2008.
2. För beslut som meddelats av Arbetsmiljöverket före den 1 juli 2008 gäller 29 § i sin äldre lydelse.

2008:476

Denna lag träder i kraft den 14 december 2008. Äldre bestämmelser gäller fortfarande för förhållanden som hänför sig till tiden före ikraftträdandet.

2011:740

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.
 2. Medgivanden som har meddelats av Arbetsmiljöverket enligt 19 § i dess äldre lydelse gäller fortfarande.
-

Arbetstidsförordning

SFS 1982:901 ändrad genom SFS 1989:795, 1993:1245 och 2000:1080.

1 §

Arbetsmiljöverket får meddela

1. föreskrifter om anteckningar om jourtid, övertid och mertid enligt 11 § andra stycket arbetstidslagen (1982:673), samt
2. de ytterligare föreskrifter som behövs om verkställighet av arbetstidslagen. I 24 § arbetstidslagen finns bestämmelser om straff för den som överträder föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 § andra stycket arbetstidslagen.

2 §

När arbete utförs i någons hem, skall tillsyn i form av inspektionsbesök göras endast på begäran av den arbetsgivare eller arbetstagare som berörs eller om det finns särskilda skäl för sådan tillsyn. Detsamma gäller arbete som utförs av den som driver verksamhet utan andra arbetstagare än familjemedlemmar.

3 §

Avskrift av dom eller slutligt beslut i mål om ansvar enligt 23 och 24 §§ arbetstidslagen (1982:673) eller föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen skall sändas till Arbetsmiljöverket. Detsamma gäller beslut varigenom någon har påförts övertidsavgift enligt arbetstidslagen.

4 §

Kommer riket i krig skall, när det behövs för att tillgodose totalförsvarets behov

1. den ordinarie arbetstiden enligt 5 § arbetstidslagen (1982:673) vara högst 60 timmar i veckan,
2. bestämmelserna om mertid i 10 § arbetstidslagen inte tillämpas, och
3. veckovilan enligt 14 § arbetstidslagen vara minst 24 timmar under varje period om sju dagar.

Om riket kommer i krigsfara eller om det råder sådana utomordentliga förhållanden som är föranledda av krig eller av krigsfara som riket har befunnit sig i får, efter regeringens förordnande, bestämmelserna i första stycket helt eller delvis tillämpas från den tidpunkt som regeringen bestämmer.

5 §

Bestämmelser om begäran om indrivning m.m. finns i 4–9 §§ indrivningsförordningen (1993:1229). Att den betalningsskyldige skall upp-manas att betala fordringen innan ansökan om indrivning görs framgår av 3 § nämnda förordning.

Indrivning behöver inte begäras för en fordran som understiger 100 kronor om indrivning inte krävs från allmän synpunkt.

6 §

Arbetsmiljöverket får meddela förordnande enligt 2 § andra stycket arbetstidslagen (1982:673) att denna lag skall tillämpas såvitt gäller fartygsarbete på fartyg som inte tillhör staten.

Arbetskyddsstyrelsens kungörelse om anteckningar om jourtid, övertid och mertid

Utfärdad den 29 oktober 1982 ¹⁾

Arbetskyddsstyrelsen meddelar med stöd av 1 § arbetstidsförordningen (SFS 1982:901) följande föreskrifter.

Allmänna bestämmelser

1 §

Arbetsgivare skall för varje arbetstagare föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Anteckningarna skall göras på handling som arbetsgivaren bestämmer. De skall vara tydliga och uppställda på ett åskådligt sätt.

2 §

Anteckningarna skall innehålla uppgift om

arbetsgivaren namn,

arbetsställets beteckning,

arbetstagarnas namn samt

arbetstagarnas personnummer eller anställningsnummer.

Av anteckningarna skall framgå vilken tidsperiod de avser. Perioden skall anges med årtal samt antingen begynnelse- och slutdatum, veckonummer eller kalendermånad.

¹⁾ Ändrad den 15 december 2000 genom AFS 2000:9. Ändringarna, som avser 4 och 11 §§, är införda i denna kungörelsetext.

3 §

Anteckningarna skall göras med uppdelning mellan

jourtid,

allmän övertid,

allmän mertid samt

nödfallsövertid och mertid för nödfallsarbete (nödfallsmertid).

En gemensam handling får användas för alla eller några slag av arbetstid.

Sådan handling skall innehålla särskilda rader eller kolumner för varje slag av arbetstid, med tydlig uppgift om vad raden eller kolumnen är avsedd för.

4 §

Anteckningarna skall förvaras på arbetsstället under det kalender-år de avser samt de två nästföljande kalenderåren. Detsamma gäller förekommande kollektivavtal om undantag från arbetstidslagens bestämmelser, dispenser av Arbetarskyddsstyrelsen eller Arbetsmiljöverket samt Arbetarskyddsstyrelsens och Arbetsmiljöverkets beslut om nödfallsövertid och nödfallsmertid. (AFS 2000:9.)

5 §

På arbetsstället skall finnas arbetstidslagen (SFS 1982:673) samt arbetstidsschema.

Särskilda bestämmelser för vissa slag av arbetstid

6 §

Jourtid bör antecknas så snart den uppkommer och skall antecknas senast 14 dagar efter utgången av den beräkningsperiod för jourtiden som tillämpas vid arbetsstället. Är beräkningsperioden kortare än avlöningsperioden får anteckning göras senast 14 dagar efter avlöningsperiodens slut.

Anteckningar om jourtid behöver inte göras om det finns fastställda scheman för jourpassen och parterna genom kollektivavtal har kommit överens om att viss bestämd del av dessa skall räknas som ordinarie arbetstid.

7 §

Allmän övertid och **allmän mertid** bör antecknas så snart den uppkommer och skall antecknas senast 14 dagar efter utgången av den beräkningsperiod för den ordinarie arbetstiden som tillämpas vid arbetsstället. Är beräkningsperioden kortare än avlöningsperioden får anteckning göras senast 14 dagar efter avlöningsperiodens slut. Om kalendermånaden är beräkningsperiod för den ordinarie arbetstiden skall dennas längd per månad anges.

8 §

Av anteckningarna om allmän mertid skall framgå hur mycket av denna som utgör överskjutande mertid. Med **överskjutande mertid** avses därvid den del av den sammanlagda arbetstiden vid deltidсанställning som överstiger timtalet för den ordinarie arbetstiden vid heltidсанställning.

9 §

Om den beräkningsperiod för den ordinarie arbetstiden som tillämpas vid arbetsstället är kortare än fyra veckor skall anteckningarna utformas så att den allmänna övertiden och den överskjutande mertiden kan summeras för en fyraveckorsperiod eller en kalendermånad. Sådan summering skall göras och resultatet antecknas senast 14 dagar efter utgången av fyraveckorsperioden eller månaden.

10 §

Anteckningar om **nödfallsövertid** och **nödfallsmertid** skall innehålla uppgift om

- den omständighet som föranlett övertiden och mertiden,
- när arbetet började,
- när den lokala fackliga organisationen underrättades,
- när arbetet slutade,
- antalet berörda arbetstagare samt
- totala antalet övertids- och mertidstimmar.

Undantag

11 §

Arbetsmiljöverket kan medge undantag från bestämmelserna i 1–10 §§, om det finns särskilda skäl. (AFS 2000:9.)

Särskilda bestämmelser

12 §

Bestämmelserna i 1-10 §§ utgör föreskrifter enligt 11 § arbetstidslagen (SFS 1982:673). Brott mot nu nämnda föreskrifter kan enligt 24 § nämnda lag medföra böter.

Ikraftträdande

Dessa föreskrifter träder i kraft den 1 januari 1983 ¹⁾.

1) Ändringarna i 4 och 11 §§ träder i kraft den 1 januari 2001.

Kommentarer till kungörelsen om anteckningar om jourtid, övertid och mertid

Till 1 §

För redovisningen kan användas t.ex. särskild journal eller datalista.

Till 4 §

Det är lämpligt att tidkort, datalistor och liknande underlag för anteckningarna förvaras på arbetsstället under lika lång tid som gäller för anteckningarna.

Till 5 §

Senaste lydelsen av arbetstidslagen kan lämpligen tas in i journalerna.

Till 8 §

Överskjutande mertid är underkastad samma begränsning per fyraveckorsperiod eller kalendermånad som enligt 8 § arbetstidslagen gäller för allmän övertid. Hur begränsningsregeln i 8 § arbetstidslagen gäller vid deltidsanställning kan åskådliggöras med följande exempel:

En deltidsanställd har en ordinarie arbetstid av 35 timmar i veckan. Den ordinarie arbetstiden vid motsvarande heltidsanställning utgör 40 timmar i veckan. Under veckorna 1, 2 och 3 arbetar den deltidsanställda 55 timmar i veckan. Av de 55 timmarna utgör 20 timmar mertid. Av dessa utgör 15 timmar överskjutande mertid, som är underkastad samma begränsning som den allmänna övertiden. Vecka 4 kan därför bara 3 timmar överskjutande mertid tas ut (48 timmar - 3 x 15 timmar).

Till 10 §

Enligt lagen får övertid och vid deltidsanställning mertid tas ut för nödfallsarbete i den utsträckning som förhållandena kräver.

Lagen anger inte någon gräns i antal timmar vid nödfallsarbete, utan arbetet får pågå högst två dygn i en första omgång (se vidare nedan). I praktiken är det ovanligt att nödfallsarbete behövs längre än två dygn.

Nödfallsarbete får enligt lagen tillgripas endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar den berörda lokala fackliga organisationen. Med sådan organisation menas enligt förarbetena till lagen t.ex. verkstadsklubb eller tjänstemannaklubb vid arbetsstället. Finns det ingen organisation vid arbetsstället kan underrättelse lämnas till lokalavdelning eller liknande som brukar förhandla lokalt för arbetsstället. Av lagen följer att, om det inte finns någon lokal organisation att lämna underrättelse till, får nödfallsarbete bedrivas ändå.

Om nödfallsarbetet beräknas behöva pågå längre än två dygn räcker det inte med underrättelse till den lokala fackliga organisationen, utan enligt lagen måste även tillstånd sökas hos Arbetarskyddsstyrelsen¹⁾. Av lagen följer vidare att sådant tillstånd måste sökas även om det inte har funnits någon lokal facklig organisation att lämna underrättelse till. Det kan slutligen vara lämpligt att anteckna att ansökan om sådant tillstånd har skett.

1) Numera Arbetsmiljöverket.

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG

av den 4 november 2003

om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd har antagit detta direktiv

- med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 137.2 i detta,
 - med beaktande av kommissionens förslag,
 - med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande⁽¹⁾,
 - efter att ha hört Regionkommittén,
 - i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget⁽²⁾, och
 - av följande skäl:
- (1) I rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden⁽³⁾ föreskrivs minimi-krav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden i fråga om dygnsvila, raster, veckovila, begränsning av vecko-arbetstiden, årlig semester samt former av nattarbete, skift-arbete och arbetsrytm, och direktivet har ändrats på väsentliga punkter. Av tydlighetsskäl bör därför bestämmelserna ifråga kodifieras.
- (2) I artikel 137 i fördraget föreskrivs att gemenskapen skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att förbättra arbetsmiljön för att skydda

1) EUT C 61, 14.3.2003, s 123.

2) Europaparlamentets yttrande av den 17 december 2002 (ännu ej offentliggjort i EUT) och rådets beslut av den 22 september 2003.

3) EGT L 307, 13.12.1993, s. 18. Direktivet ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG (EGT L 195, 1.8.2000, s. 41).

arbetstagarnas hälsa och säkerhet. I direktiv som antas på grundval av denna artikel skall sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag.

- (3) Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet ⁽⁴⁾ förblir fullt tillämpligt på de områden som omfattas av det här direktivet utan att det påverkar tillämpningen av strängare eller mer detaljerade bestämmelser i detta.
- (4) Arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn.
- (5) Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Begreppet "vila" måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa. För att trygga hälsa och säkerhet för arbetstagare inom gemenskapen måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. I detta sammanhang är det även nödvändigt att sätta en övre gräns för veckoarbetstiden.
- (6) Hänsyn bör tas till Internationella arbetsorganisationens (ILO) principer när det gäller arbetstidens förläggning, inklusive dem som avser nattarbete.
- (7) Forskningen har visat att människokroppen nattetid är känsligare för störningar och även för vissa betungande former av arbetsorganisation och att långa perioder av

4) EGT L 183, 29.6.1989, s. 1.

nattarbete kan vara hälsovådliga för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.

- (8) Det finns ett behov av att begränsa arbetstidens längd vid perioder av nattarbete, inklusive övertid, och att se till att arbetsgivare som regelbundet sysselsätter nattarbetande anmäler det till de behöriga myndigheterna om dessa begär det.
- (9) Det är viktigt att nattarbetande har rätt till en kostnadsfri hälsoundersökning innan de börjar anställningen och därefter till regelbundna hälsoundersökningar och att de snarast möjligt omplaceras till lämpligt dagarbete om de har problem med hälsan.
- (10) Natt- och skiftarbetandes situation kräver att nivån på säkerhet och hälsoskydd anpassas till arbetets art och att skyddsåtgärder, förebyggande åtgärder och resurser är effektiva.
- (11) Vissa arbetsförhållanden kan ha en skadlig inverkan på arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Arbete som organiseras enligt en viss rytm bör ta hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren.
- (12) Ett europeiskt avtal om arbetstiden för sjömän har genomförts genom rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST)⁵⁾, i enlighet med artikel 139.2 i fördraget. Bestämmelserna i detta direktiv bör därför inte gälla sjömän.

5) EGT L 167, 2.7.1999, s. 33.

- (13) När det gäller de andelsfiskare som är arbetstagare åligger det medlemsstaterna att, i enlighet med detta direktiv, fastställa villkoren för rätten till och beviljandet av årlig semester, däribland bestämmelser om betalning.
- (14) De särskilda normer som fastställs i övriga gemenskapsinstrument när det gäller t.ex. viloperioder, arbetstid, årlig semester och nattarbete för vissa kategorier av arbetstagare bör ha företräde framför bestämmelserna i detta direktiv.
- (15) Med hänsyn till att arbetstidens förläggning antagligen medför problem inom företagen verkar det önskvärt att tillåta flexibilitet vid tillämpningen av vissa bestämmelser i detta direktiv samtidigt som man tryggar efterlevnaden av principerna om arbetstagarnas hälsa och säkerhet.
- (16) Det är nödvändigt att föreskriva att vissa bestämmelser får bli föremål för avvikelser som, beroende på omständigheterna i enstaka fall, kan genomföras av medlemsstaterna eller av arbetsmarknadens parter. Som allmän regel bör de berörda arbetstagarna vid sådana avvikelser ges motsvarande kompensationsledighet.
- (17) Detta direktiv bör inte påverka medlemsstaternas skyldigheter vad gäller de tidsfrister för genomförande av de direktiv som anges i bilaga I, del B.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE

KAPITEL 1

Räckvidd och definitioner

Artikel 1

Ändamål och räckvidd

1. I detta direktiv föreskrivs minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden.
2. Detta direktiv är tillämpligt på
 - a) minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt
 - b) vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.
3. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i direktiv 89/391/EEG, utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 14, 17, 18 och 19 i detta direktiv.

Detta direktiv skall inte tillämpas på sjömän, enligt definitionen i direktiv 1999/63/EG, dock utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 2.8 i det här direktivet.
4. Bestämmelserna i direktiv 89/391/EEG är fullt tillämpliga på de fall som avses i punkt 2 utan att det påverkar tillämpningen av strängare eller mer detaljerade bestämmelser i det här direktivet.

Artikel 2

Definitioner

I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

1. *arbetstid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.
2. *viloperiod*: varje period som inte är arbetstid.
3. *natt*: varje period om minst sju timmar, bestämd enligt nationell lagstiftning, som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00.
4. *nattarbetande*:
 - a) varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och
 - b) varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en viss del av sin årsarbetstid nattetid; denna del bestäms av den berörda medlemsstaten
 - i) genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter, eller
 - ii) genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå.
5. *skiftarbete*: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor.

6. *skiftarbetare*: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete.
7. *mobila arbetstagare*: arbetstagare som är anställda som resande personal av företag som bedriver person- eller godstransport på väg, i luften eller via inre vattenvägar.
8. *offshorearbete*: arbete som huvudsakligen utförs på eller från offshoreanläggningar (inklusive oljeborrplattformar) i direkt eller indirekt anslutning till prospektering, utvinning eller exploatering av mineraltillgångar, inbegripet kolväten, samt dykning i anslutning till sådan verksamhet, oavsett om dykningen utförs från en offshoreanläggning eller från ett fartyg.
9. *tillräcklig vila*: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt.

KAPITEL 2

Miniperioder för vila - andra bestämmelser om arbetstidens förläggning

Artikel 3

Dygnsvila

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.

Artikel 4

Raster

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare - då arbetsdagen är längre än sex timmar - får en rast. Den närmare utformningen, däribland rastens längd och på vilka villkor den ges, skall fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning.

Artikel 5

Veckovila

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas.

Artikel 6

Begränsning av veckoarbetstiden

Medlemsstaterna skall, med beaktande av behovet av att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- a) veckoarbetstiden begränsas genom lagar och andra författningar eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter,
- b) den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiger 48 timmar

Artikel 7

Årlig semester

1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester.
2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas.

KAPITEL 3

Nattarbete - skiftarbete - arbetsrytm

Artikel 8

Nattarbetets längd

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- a) den normala arbetstiden för nattarbetande inte överstiger ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod,
- b) nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte arbetar mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

För tillämpningen av b skall arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning definieras genom nationell lagstiftning eller praxis eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter, med hänsyn tagen till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker.

Artikel 9

Hälsoundersökning och omplacering av nattarbetande till dagarbete

1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att
 - a) nattarbetande har rätt till en kostnadsfri hälsoundersökning innan de börjar anställningen och därefter till regelbundna hälsoundersökningar,

- b) nattarbetande som har hälsoproblem som kan visas bero på nattarbetet om det är möjligt omplaceras till lämpligt dagarbete.
2. Den kostnadsfria hälsoundersökning som avses i punkt 1 a skall omfattas av lagstadgad tystnadsplikt.
 3. Den kostnadsfria hälsoundersökning som avses i punkt 1 a får utföras inom den offentliga sjukvården.

Artikel 10

Garantier för nattarbete

Medlemsstaterna får föreskriva att det arbete som utförs av vissa kategorier av nattarbetande skall omfattas av vissa garantier, på villkor som fastställs genom nationell lagstiftning eller praxis, när det gäller arbetstagare som riskerar hälsa eller säkerhet genom sitt nattarbete.

Artikel 11

Anmälan om regelbunden sysselsättning av nattarbetande

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att arbetsgivare som regelbundet sysselsätter nattarbetande anmäler detta till de behöriga myndigheterna om dessa begär det.

Artikel 12

Skydd av hälsa och säkerhet

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- a) nattarbetande och skiftarbetare har ett hälso- och säkerhetsskydd som motsvarar arten av deras arbete,
- b) skyddsåtgärder och skyddsanordningar för nattarbetande och skiftarbetande motsvarar dem som finns för andra arbetstagare och att dessa är tillgängliga alla tider på dygnet.

Artikel 13

Arbetsrytm

Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att en arbetsgivare som avser att organisera arbetet enligt en viss rytm tar hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren, särskilt i syfte att lindra effekterna av monotona arbetsuppgifter och arbete i ett i förväg fastställt tempo beroende på arbetets art. Arbetsgivaren skall även ta hänsyn till kraven på hälsa och säkerhet, särskilt beträffande avbrott under arbetstiden.

KAPITEL 4

Övriga bestämmelser

Artikel 14

Mer detaljerade gemenskapsbestämmelser

Detta direktiv skall inte tillämpas när andra gemenskapsinstrument innehåller särskilda mer detaljerade föreskrifter om arbetstidens förläggning för vissa yrken eller arbeten.

Artikel 15

Gynnsammare bestämmelser

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Artikel 16

Beräkningsperioder

Medlemsstaterna får föreskriva följande:

a) *För tillämpningen av artikel 5 (veckovila)*: En beräkningsperiod som inte överstiger 14 dagar.

b) *För tillämpningen av artikel 6 (begränsning av veckoarbetstiden)*: En beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader.

De perioder av årlig betald semester som beviljas i enlighet med artikel 7 liksom även sjukfrånvaro skall inte

inkluderas eller skall vara neutrala vid beräkningen av genomsnittet.

c) För tillämpningen av artikel 8 (nattarbetets längd):
En beräkningsperiod som bestäms efter samråd med arbetsmarknadens parter eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå.

Om den veckovila på minst 24 timmar som avses i artikel 5 faller inom nyssnämnda period skall den inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet.

KAPITEL 5

Avvikelser och undantag

Artikel 17

Avvikelser

1. Med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet får medlemsstaterna göra avvikelser från artiklarna 3–6, 8 och 16. Avvikelser får göras när – med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art – arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt beträffande
 - a) företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter,
 - b) anställda i familjeföretag, eller
 - c) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.
2. Avvikelser som föreskrivs i punkterna 3, 4 och 5 får fastställas genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller - i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet - att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd.
3. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 göras
 - a) i fråga om verksamhet då det föreligger långt avstånd mellan arbetstagarens bostad och arbetsplats såsom vid

offshorearbete, eller då arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt ifrån varandra,

b) i fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer, särskilt i fråga om säkerhetsvakter, vaktmästare eller vaktbolag,

c) i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, särskilt

i) service i form av reception, behandling eller vård på sjukhus och liknande inrättningar, inbegripet det arbete som utförs av läkare under utbildning, institutioner eller fängelser,

ii) hamn- eller flygplatsarbete,

iii) press, radio, television, filmproduktion, post- och telekommunikation, ambulans, brand- och civilförsvaret,

iv) produktion och distribution av gas, vatten och el, sophämtning och sopförbränningsanläggningar,

v) industrier i vilka arbetet inte kan avbrytas av tekniska skäl,

vi) forsknings- och utvecklingsarbete,

vii) jordbruk,

viii) arbetstagare som är inbegripna i transport av passagerare i reguljär stadstransporttjänst,

d) på områden inom vilka det förekommer förutsägbara arbetstoppar, särskilt

i) jordbruk,

ii) turism,

iii) postservice,

- e) i fråga om personer som arbetar inom järnvägstransport
 - i) med intermittent arbete,
 - ii) som fullgör sin arbetstid på tåg, eller
 - iii) vilkas verksamhet har samband med tågtidtabeller och som säkerställer en kontinuerlig och regelbunden järnvägstrafik.
- f) under de omständigheter som beskrivs i artikel 5.4 i direktiv 89/391/EEG,
- g) vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande.

4. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3 och 5 göras

- a) i fråga om skiftarbete varje gång ett nytt skift går på och inte kan ta en dygnsvila eller veckovila mellan slutet av ett skift och början av nästa,
- b) i fråga om arbete som delas upp i perioder under dagens lopp, särskilt städarbete.

5. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artikel 6 och artikel 16 b göras när det gäller läkare under utbildning, i enlighet med bestämmelserna i andra-sjunde stycket i denna punkt.

Med avseende på artikel 6 skall avvikelser som avses i första stycket tillåtas under en övergångsperiod på fem år räknat från den 1 augusti 2004.

Medlemsstaterna får vid behov under ytterligare högst två år beakta svårigheter när det gäller att uppfylla bestämmelserna om arbetstid med avseende på deras ansvar för organisationen och tillhandahållande av hälso- och sjukvård. Minst sex månader före

övergångsperiodens utgång skall den berörda medlemsstaten informera kommissionen med angivande av sina skäl, så att kommissionen, efter lämpliga samråd, kan avge ett yttrande inom tre månader från det att sådan information mottagits. Om medlemsstaten inte följer kommissionens yttrande skall den motivera sitt beslut. Medlemsstatens meddelande och motivering samt kommissionens yttrande skall offentliggöras i Europeiska unionens officiella tidning och översändas till Europaparlamentet.

Medlemsstaterna får vid behov under ytterligare en period på ett år beakta särskilda svårigheter när det gäller att uppfylla de skyldigheter som avses i tredje stycket. De skall följa det förfarande som anges i det stycket.

Medlemsstaterna skall säkerställa att veckoarbetstimmarna aldrig överskrider i genomsnitt 58 timmar under de första tre åren av övergångsperioden, i genomsnitt 56 timmar under de följande två åren och i genomsnitt 52 timmar under eventuellt återstående tid.

Arbetsgivaren skall i god tid samråda med arbetstagarnas företrädare för att nå en överenskommelse, när detta är möjligt, om villkoren för övergångsperioden. Inom de gränser som anges i femte stycket kan en sådan överenskommelse omfatta

a) det genomsnittliga antalet veckoarbetstimmar under övergångsperioden, och

b) de åtgärder som skall vidtas för att minska antalet veckoarbetstimmar till i genomsnitt 48 timmar vid slutet av övergångsperioden.

Med avseende på artikel 16 b, skall avvikelser som avses i första stycket tillåtas under förutsättning att beräkningsperioden inte överstiger tolv månader, under den första delen av den övergångsperiod som fastställs i femte stycket, och sex månader därefter.

Artikel 18

Undantag genom kollektivavtal

Avvikelser får göras från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal.

De medlemsstater som saknar ett system för kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå i de fall som omfattas av detta direktiv, och vidare de medlemsstater som för detta ändamål har en särskild lagstiftning får inom ramen för sådan lagstiftning – i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis – tillåta avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16. Detta får ske genom kollektivavtal på lämplig nivå.

De avvikelser som avses i första och andra styckena skall tillåtas på villkor att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna eller – i undantagsfall, när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl – att de berörda arbetstagarna ges lämpligt skydd.

Medlemsstaterna får föreskriva om

- a) hur arbetsmarknadens parter skall tillämpa denna artikel, och
- b) tillämpningen av de bestämmelser i kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som sluts i enlighet med denna artikel på andra arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.

Artikel 19

Begränsningar av undantag från beräkningsperioder

Den möjlighet att göra avvikelser från artikel 16 b som föreskrivs i artikel 17.3 och i artikel 18 får inte leda till en längre beräkningsperiod än sex månader.

Under iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet skall dock medlemsstaterna ha möjlighet att – på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation – tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter om beräkningsperioder som inte överstiger 12 månader.

Före den 23 november 2003 skall rådet på förslag från kommissionen, åtföljt av en utvärdering, på nytt granska bestämmelserna i denna artikel och besluta om eventuella åtgärder.

Artikel 20

Mobila arbetstagare och offshorearbete

1. Artiklarna 3, 4, 5 och 8 skall inte tillämpas på mobila arbetstagare.

Medlemsstaterna skall dock vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att mobila arbetstagare har rätt till tillräcklig vila utom under de omständigheter som anges i artikel 17.3 f och g.

2. Under förutsättning att de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet respekteras, och under förutsättning att samråd förts mellan arbetsmarknadens parter och försök gjorts för att uppmuntra alla former av relevant social dialog, inbegripet förhandlingar om parterna så önskar, får medlemsstaterna på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation, utsträcka den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b till tolv månader för arbetstagare som huvudsakligen utför offshorearbete.
3. Kommissionen skall senast den 1 augusti 2005, efter samråd med medlemsstaterna och med arbetsgivar-

och arbetstagarparter på europeisk nivå, granska hur bestämmelserna fungerar vad gäller hälso- och säkerhetsmässiga aspekter för arbetstagare som utför offshorearbete i syfte att vid behov lägga fram lämpliga ändringar.

Artikel 21

Arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg

1. Artiklarna 3-6 och 8 skall inte gälla arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg som för en medlemsstats flagg.

Medlemsstaterna skall dock vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att alla arbetstagare ombord på ett sjögående fiskefartyg som för en medlemsstats flagg har rätt till tillräcklig vila samt att begränsa veckoarbetstiden till maximalt 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod på tolv månader.

2. Inom de gränser som anges i punkt 1 andra stycket samt punkterna 3 och 4 skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som krävs för att, med hänsyn till behovet att skydda sådana arbetstagares säkerhet och hälsa, säkerställa att

a) arbetstiden begränsas till ett högsta antal timmar som inte får överskridas under en viss period, eller

b) ett minsta antal timmar för vila garanteras under en given period.

Det högsta antalet arbetstimmar eller minsta antalet vilotimmar skall närmare anges i lagar och andra författningar, genom kollektivavtal eller genom avtal mellan arbetsmarknadens parter.

3. Gränserna för arbets- eller vilotid skall vara antingen
 - a) ett högsta antal timmar som arbetstiden inte får överskrida, nämligen
 - i) 14 timmar under varje 24-timmarsperiod och
 - ii) 72 timmar under varje 7-dagarsperiod,
 - eller
 - b) ett lägsta antal timmar som vilotiden inte får understiga, nämligen
 - i) 10 timmar under varje 24-timmarsperiod och
 - ii) 77 timmar under varje 7-dagarsperiod.
4. Vilotiden får inte delas upp på mer än två perioder, av vilka den ena skall vara minst sex timmar lång och intervallen mellan två på varandra följande viloperioder skall inte överskrida 14 timmar.
5. I enlighet med de allmänna principerna om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet och på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation, får medlemsstaterna bevilja undantag från de gränser som anges i punkt 1 andra stycket samt punkterna 3 och 4, inbegripet fastställande av beräkningsperioder. Sådana undantag skall så långt som möjligt överensstämma med de fastställda normerna, varvid hänsyn dock får tas till oftare förekommande eller längre ledighetsperioder eller beviljande av kompensationsledighet till arbetstagare. Dessa undantag får fastställas
 - a) i lagar och andra författningar under förutsättning att samråd, om möjligt, förts mellan företrädare för berörda arbetsgivare och arbetstagare och försök gjorts

för att uppmuntra alla former av relevant social dialog, eller

b) i kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter.

6. Befälhavaren på ett sjögående fiskefartyg skall ha rätt att kräva att arbetstagare ombord arbetar det antal timmar som behövs för att trygga fartygets, de ombordvarandes eller lastens omedelbara säkerhet, eller för att bistå andra fartyg eller personer i sjönöd.
7. Medlemsstaterna får föreskriva att arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg, för vilka det fastställs i nationell lagstiftning eller praxis att dessa fartyg inte tillåts fiska under en viss period av kalenderåret, som är längre än en månad, skall inom denna period ta årlig semester i enlighet med artikel 7.

Artikel 22

Övriga bestämmelser

1. En medlemsstat skall ha möjlighet att inte tillämpa artikel 6 varvid medlemsstaten skall respektera de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet och vidta de åtgärder som behövs för att se till att
 - a) ingen arbetsgivare kräver att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt för den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b, såvida han inte först har fått arbetstagarens medgivande,
 - b) ingen arbetstagare tillfogas skada av sin arbetsgivare på grund av att han inte är beredd att ge sitt samtycke att utföra sådant arbete,

- c) arbetsgivaren för aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför sådant arbete,
- d) att noteringarna ställs till de behöriga myndigheternas förfogande och att dessa - av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet - kan förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden,
- e) arbetsgivaren på begäran ger de behöriga myndigheterna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete som överskrider 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt under den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b.

Före den 23 november 2003 skall rådet på förslag från kommissionen, åtföljt av en utvärdering, på nytt granska bestämmelserna i denna punkt och besluta om eventuella åtgärder.

2. Medlemsstaterna skall ha möjlighet att i fråga om tillämpningen av artikel 7 utnyttja en övergångsperiod som inte överstiger tre år från den 23 november 1996, under förutsättning att under övergångsperioden
 - a) varje arbetstagare får tre veckors årlig betald semester i enlighet med de villkor som föreskrivs för rätten till och beviljandet av semester genom nationell lagstiftning eller praxis, och
 - b) treveckorsperioden av årlig betald semester inte utbyts mot kontant ersättning, utom när anställningen upphör.
3. Om medlemsstaterna använder sig av de möjligheter som föreskrivs i denna artikel skall de genast anmäla detta till kommissionen.

KAPITEL 6

Slutbestämmelser

Artikel 23

Skyddsnivå

Utan att det påverkar medlemsstaternas rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter anta olika bestämmelser inom arbetstidens område, så länge de minimikrav som föreskrivs i detta direktiv följs, skall tillämpningen av detta direktiv inte utgöra skäl att sänka den allmänna nivån för det skydd som erbjuds arbetstagarna.

Artikel 24

Rapporter

1. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texterna till bestämmelser i nationell lagstiftning som redan antagits eller skall antas inom det område som omfattas av detta direktiv.
2. Medlemsstaterna skall vart femte år till kommissionen inge en rapport om den praktiska tillämpningen av bestämmelserna i detta direktiv med bifogande av synpunkter från arbetsmarknadens parter.
Kommissionen skall informera Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Rådgivande kommittén för arbetarskyddsfrågor om detta.
3. Vart femte år från och med den 23 november 1996 skall kommissionen till Europaparlamentet, rådet och Europeiska ekonomiska och sociala kommittén avge en rapport om tillämpningen av detta direktiv med hänsyn till artiklarna 22 och 23 och punkterna 1 och 2 i den här artikeln.

Artikel 25

Översyn av bestämmelsernas funktion med avseende på arbetstagarer ombord på sjögående fiskefartyg

Senast den 1 augusti 2009 skall kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och med arbetsgivar- och arbetstagarparter på europeisk nivå, göra en översyn av hur bestämmelserna om arbetstagarer ombord på sjögående fiskefartyg fungerar och framför allt granska om dessa bestämmelser fortfarande är lämpliga, särskilt när det gäller hälsa och säkerhet, i syfte att vid behov föreslå lämpliga ändringar.

Artikel 26

Översyn av bestämmelsernas funktion med avseende på arbetstagarer som arbetar med transport av passagerare

Senast den 1 augusti 2005 skall kommissionen, efter samråd med medlemsstaterna och med arbetsgivar- och arbetstagarparter på europeisk nivå, göra en översyn av hur bestämmelserna fungerar med avseende på arbetstagarer som arbetar med transport av passagerare i reguljär stadstransporttjänst, i syfte att vid behov lägga fram lämpliga ändringar för att säkerställa ett enhetligt och adekvat tillvägagångssätt inom denna sektor.

Artikel 27

Upphävande

1. Direktiv 93/104/EG i dess lydelse enligt direktivet i bilaga I del A skall upphöra att gälla, utan att det påverkar medlemsstaternas skyldigheter vad gäller de tidsfrister för genomförande som anges i bilaga I del B.
2. Hänvisningar till det upphävda direktivet skall anses som

hänvisningar till det här direktivet och skall läsas i
enlighet med jämförelsetabellen i bilaga II.

Artikel 28

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den 2 augusti 2004.

Artikel 29

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den 4 november 2003.

På Europaparlamentets vägnar

P. COX

Ordförande

På rådets vägnar

G. TREMONTI

Ordförande

BILAGA I

DEL A

UPPHÄVT DIREKTIV OCH SENARE ÄNDRINGAR AV DET
(Artikel 27)

Rådets direktiv 93/104/EG (EGT L 307, 13.12.1993, s. 18)
 Europaparlamentets och rådets (EGT L 195, 1.8.2000, s. 41)
 direktiv 2000/34/EG

DEL B

TIDSFRISTER FÖR GENOMFÖRANDE
(Artikel 27)

Direktiv	Tidsfrist för genomförande
93/104/EG	23 november 1996
2000/34/EG	1 augusti 2003 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ När det gäller läkare under utbildning skall detta datum vara den 1 augusti 2004. Se artikel 2 i direktiv 2000/34/EG.

BILAGA II

JÄMFÖRELSETABELL

Direktiv 93/104/EG	Detta direktiv
Artiklarna 1-5	Artiklarna 1-5
Artikel 6 inledningsfras	Artikel 6 inledningsfras
Artikel 6.1	Artikel 6 a
Artikel 6.2	Artikel 6 b
Artikel 7	Artikel 7
Artikel 8 inledningsfras	Artikel 8 inledningsfras
Artikel 8.1	Artikel 8 a
Artikel 8.2	Artikel 8 b
Artiklarna 9, 10 och 11	Artiklarna 9, 10 och 11
Artikel 12 inledningsfras	Artikel 12 inledningsfras
Artikel 12.1	Artikel 12 a
Artikel 12.2	Artikel 12 b
Artiklarna 13, 14 och 15	Artiklarna 13, 14 och 15
Artikel 16 inledningsfras	Artikel 16 inledningsfras
Artikel 16.1	Artikel 16 a
Artikel 16.2	Artikel 16 b
Artikel 16.3	Artikel 16 c
Artikel 17.1	Artikel 17.1
Artikel 17.2 inledningsfras	Artikel 17.2
Artikel 17.2 punkt 2.1	Artikel 17.3 a-e
Artikel 17.2 punkt 2.2	Artikel 17.3 f och g
Artikel 17.2 punkt 2.3	Artikel 17.4
Artikel 17.2 punkt 2.4	Artikel 17.5
Artikel 17.3	Artikel 18
Artikel 17.4	Artikel 19
Artikel 17a.1	Artikel 20.1 första stycket
Artikel 17a.2	Artikel 20.1 andra stycket

Direktiv 93/104/EG	Detta direktiv
Artikel 17a.3	Artikel 20.2
Artikel 17a.4	Artikel 20.3
Artikel 17b.1	Artikel 21.1 första stycket
Artikel 17b.2	Artikel 21.1 andra stycket
Artikel 17b.3	Artikel 21.2
Artikel 17b.4	Artikel 21.3
Artikel 17b.5	Artikel 21.4
Artikel 17b.6	Artikel 21.5
Artikel 17b.7	Artikel 21.6
Artikel 17b.8	Artikel 21.7
Artikel 18.1 a	—
Artikel 18.1 b i	Artikel 22.1
Artikel 18.1 b ii	Artikel 22.2
Artikel 18.1 c	Artikel 22.3
Artikel 18.2	—
Artikel 18.3	Artikel 23
Artikel 18.4	Artikel 24.1
Artikel 18.5	Artikel 24.2
Artikel 18.6	Artikel 24.3
—	Artikel 25 ⁽¹⁾
—	Artikel 26 ⁽²⁾
—	Artikel 27
—	Artikel 28
Artikel 19	Artikel 29
—	Bilaga I
—	Bilaga II

⁽¹⁾ Direktiv 2000/34/EG artikel 3.

⁽²⁾ Direktiv 2000/34/EG artikel 4.

- H3 Buller och bullerbekämpning
- H26 Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer
- H177 Kommun och landsting som arbetsgivare
 - enligt arbetsmiljölagen
- H212 Debriefing - Krisstöd
- H302 Arbetsmiljö och straffansvar - två helt olika saker
- H338 Desinfektion på arbetsplatsen - hantering, risker, regler
- H339 Kemikalier i skolan
- H349 Din personliga skyddsutrustning
- H351 Systematiskt arbetsmiljöarbete mot stress
- H359 Marksanering - om arbete i förorenade områden
- H374 Schakta säkert - säkerhet vid schaktning i jord
- H375 Undersökning och riskbedömning i det systematiska arbetsmiljöarbetet - en vägledning
- H380 Anpassning av arbetsförhållandena med åldersperspektiv
- H395 Vibrationer i arbetet - hur du minskar risken för skador
- H400 Varför hände det - hur du systematiskt utreder olycksfall
- H420 Missbruk i arbetslivet - hur du arbetar förebyggande
- H425 Systematiskt arbetsmiljöarbete - en del i verksamheten
- H430 Hur påverkas våra muskler vid stress?
- H447 Utstationering - regler för utlandsanställda som arbetar i Sverige en begränsad tid (H448 engelsk version)
- H450 Systematiskt arbetsmiljöarbete - en vägledning

