

Regeringens proposition

2003/04:180

Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

Prop.

2003/04:180

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 2 september 2004

Göran Persson

Hans Karlsson
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås ändringar i arbetstidslagen (1982:673). Förslagen syftar till att förtydliga genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv, och innebär i huvudsak följande.

Arbetstidslagen tillförs nya bestämmelser om högst 48 timmars genomsnittlig veckoarbetstid, elva timmars sammanhängande dygnsvila, arbetstid för nattarbetande samt kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser från nuvarande veckoviloregel. De nya bestämmelserna skall inte gälla inom vissa offentliga verksamheter för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med arbetstidsdirektivet.

Undantaget från lagens tillämpningsområde för arbete som utförs i arbetstagarens hem slopas.

EG-spärren för kollektivavtal, dvs. att kollektivavtal inte får innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet, förtydligas.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2005. De nya bestämmelserna skall 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.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	3
2	Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)	4
3	Ärendet och dess beredning.....	9
4	Internationella åtaganden.....	10
5	Arbetstidsdirektivet	11
6	Ändringar i arbetstidslagen.....	14
6.1	Tydligare genomförande av arbetstidsdirektivet	14
6.2	Arbetstidslagens tillämpningsområde.....	18
6.3	48-timmarsregeln	25
6.4	Dygnsvila	34
6.5	Arbetstiden för nattarbetande.....	39
6.6	Veckovila	44
6.7	EG-spärrar	45
6.8	Sanktioner	46
7	Ikraftträdande	48
8	Konsekvenser	49
9	Författningskommentar	58
Bilaga 1	Sammanfattning av utredningens förslag	67
Bilaga 2	Utredningens lagförslag.....	68
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanserna	72
Bilaga 4	Lagrådsremissens lagförslag	73
Bilaga 5	Lagrådets yttrande	78
Bilaga 6	Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.....	81
Bilaga 7	Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet.....	88
Bilaga 8	Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden	93
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 2 september 2004.	104
	Rättsdatablad.....	105

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2003/04:180

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673).

2 Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om arbetstidslagen (1982:673)

dels att 2, 3, 13, 14, 19 och 24 §§ skall ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 12 § skall lyda ”Arbetstidens förläggning m.m.”,

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 10 a och 13 a §§, samt närmast före 10 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §²

Lagen gäller inte

1. arbete som utförs *i arbetstagarens hem eller annars* 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.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen skall 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 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9, Celex 32003L0088).

² Senaste lydelse 1998:971.

3 §⁴

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna i 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal.

Avvikelse från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § 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 och andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag och avvikelser från *lagen* enligt denna paragraf får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga *regler* skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av *rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden*. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga *regler* skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

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

Avvikelse från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § 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.

Undantag från *lagens tillämpning i dess helhet* och avvikelser från 10 a §, 13 § *första stycket*, 13 a §, 14 § och 15 § *andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll* enligt denna paragraf får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga *villkor* skall 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* skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

³ EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).

⁴ Senaste lydelse 1996:360.

Den sammanlagda arbetstiden

10 a §

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.

13 §

Alla arbetstagare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). 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.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

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 bedrivs mellan midnatt och klockan 5.

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 arbets-

tagaren 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.

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.

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

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.

19 §⁵

Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas får Arbetsmiljöverket, om det finns särskilda skäl,

1. medge avvikelser från 5 §, 6 §, 9 § andra och tredje styckena och 12 §

2. medge *undantag* från 8 § vad avser begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad,

2. medge *avvikelse* från 8 § vad avser begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad,

3. medge ytterligare övertid utöver allmän övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,

4. medge ytterligare mertid utöver allmän mertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,

5. medge avvikelser från 13 och 14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

5. medge avvikelser från 10 a §, 13–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga *regler* skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av *rådets direktiv 93/104/EG*. Detta gäller även tillstånd enligt 9 § tredje stycket.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga *villkor* skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av *Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG*. Detta gäller även tillstånd enligt 9 § tredje stycket.

24 §⁶

Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har

1. utan att *avvikelse* har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5–10 eller 12–16 §§ eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §,

1. utan att *undantag eller avvikelser* har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5–10 a §§, 12 §, 13 § eller 14–16 §§ 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.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005. De nya bestämmelserna skall 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.

⁵ Senaste lydelse 2000:766.

⁶ Senaste lydelse 2000:766.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 21 december 2000 att tillkalla en parlamentarisk kommitté med uppdrag att se över arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning. I kommitténs uppdrag ingick bl.a. att se över genomförandet av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden⁷ och föreslå ett tydligare genomförande av direktivet i svensk lag och därvid beakta bl.a. betänkandena från 1995 års arbetstidskommitté (SOU 1995:92 och 1996:145) samt därpå lämnade remissynpunkter (dnr N1999/1197/ARM).

Kommittén, som antog namnet Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (KNAS), lämnade i juni 2002 delbetänkandet Tid – för arbete och ledighet (SOU 2002:58) med förslag om en ny lag om flexibel ledighet samt ändringar i arbetstidslagen. I betänkandet föreslår kommittén att arbetstidsdirektivet skall genomföras på ett tydligare sätt och föreslår därför att det i arbetstidslagen skall införas bl.a. nya bestämmelser om maximalt 48 timmars genomsnittlig arbetstid per vecka, om dygnsvila och om arbetstiden för nattarbete. En sammanfattning av utredningens förslag i delbetänkandet i aktuella delar finns i *bilaga 1*. Delbetänkandets lagförslag i aktuella delar finns i *bilaga 2*.

Delbetänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. En sammanställning av remissyttrandena finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N2002/6577/ARM).

EG-kommissionen har i en formell underrättelse i mars 2002 och i ett motiverat yttrande i juli 2003 (dnr UD2003/38286/ERS) framfört att den anser att den svenska lagstiftningen på vissa punkter inte överensstämmer med direktivet. Kommissionen har påpekat brister när det gäller reglerna om dygnsvila, maximal arbetstid per vecka och nattarbete. I svar till kommissionen i september 2003 (dnr UD2003/47394/ERS) har regeringen framfört att den delar kommissionens uppfattning om de påtalade bristerna i genomförandet av direktivet och att en proposition till riksdagen förbereds som syftar till ett tydligare genomförande av direktivet i svensk rätt. Kommissionen har den 5 juli 2004 väckt talan mot Sverige vid EG-domstolen med yrkande att domstolen skall fastställa att Sverige, i de hänseenden kommissionen tidigare påtalat, brustit i sina skyldigheter att genomföra arbetstidsdirektivet (mål C-287/04-1). Sverige har i svaromål till domstolen meddelat att man inte funnit skäl att bestrida kommissionens talan i målet.

Övriga förslag i KNAS delbetänkande bereds i Regeringskansliet.

Lagrådet

Regeringen beslutade den 17 juni 2004 att inhämta Lagrådets yttrande över det lagförslag som finns i *bilaga 4*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga*

⁷ EGT L 307, 13.12.1993, s. 18 (Celex 31993L0104).

5. Regeringen har i propositionen i huvudsak följt Lagrådets förslag. Prop. 2003/04:180
Dessutom har vissa redaktionella ändringar gjorts. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitten 6.2, 6.3, 6.4, 6.5 och 6.6.

4 Internationella åtaganden

Inom Internationella arbetsorganisationen (ILO) och Europarådet har frågor om arbetstid reglerats i olika avseenden. Med hänsyn till att frågor om arbetstid i Sverige till stor del regleras genom kollektivavtal har Sverige dock endast i begränsad omfattning iklätt sig internationella förpliktelser på arbetstidsområdet.

Av ILO-konventionerna som Sverige har ratificerat kan nämnas konventionen (nr 14) om veckovila i industriarbete och konventionen (nr 47) om fyrtiotimmarsvecka. Vidare gäller det konventionen (nr 180) om sjömäns arbetstid och bemanningen på fartyg, som innehåller bestämmelser bl.a. om högsta antal arbetstimmar och minsta antal vilotimmar inom angiven tidsperiod.

Av ILO-konventionerna om arbetstid, som Sverige inte har ratificerat, kan nämnas följande. När det gäller veckoarbetstid finns konventionerna om arbetstid i industrin samt för affärs- och kontorsanställda (konventionerna nr 1 och 30), vilka innehåller normer bl.a. om att veckoarbetstiden inte skall överstiga 48 timmar med möjligheter till vissa undantag och avvikelser. När det gäller veckovila finns konventionen (nr 106) om veckovila för affärs- och kontorsanställda. När det gäller transportsektorn kan nämnas konventionen (nr 153) om arbetstid och vila vid transport på väg. När det gäller nattarbete finns en rad ILO-konventioner som tar sikte på minderåriga samt kvinnor. Vidare finns den särskilda konventionen om nattarbete (nr 171) som innefattar skyddsregler, men inga särskilda begränsningar av nattarbetets längd.

Av särskilt intresse i detta sammanhang är rekommendationen (nr 178) om nattarbete, som kompletterar konventionen (nr 171), och som innehåller detaljerade riktlinjer och principer om bl.a. arbetstid och vilotid. I rekommendationen anges bl.a. att normal arbetstid för nattarbetare inte bör överskrida åtta timmar under en 24-timmarsperiod då de utför nattarbete, bortsett från när arbetet omfattar väsentliga perioder med enbart närvaro eller beredskapstjänst (punkten 4.1). Den normala arbetstiden för nattarbetare bör allmänt i genomsnitt vara kortare än, och i varje fall i genomsnitt inte överskrida, arbetstiden för arbetstagare som utför samma arbete med samma krav inom samma bransch eller företag på dagtid (punkten 4.2). Arbetet bör organiseras så att övertid för nattarbetare så långt som möjligt undviks före eller efter en daglig arbetsperiod som omfattar nattarbete (punkten 5.1) I yrken som medför särskilda risker eller stark fysisk eller psykisk påfrestning bör ingen övertid utföras av nattarbetare före eller efter en daglig arbetsperiod som omfattar nattarbete, utom i fall av force majeure, olycka eller överhängande fara för olycka (punkten 5.2). När skiftarbete omfattar nattarbete bör a) i intet fall två sammanhängande fulla skift utföras, utom

i fall av force majeure, olycka eller överhängande fara för olycka, och b) en vilotid på minst 11 timmar mellan två skift garanteras så långt det är möjligt (punkten 5.2). I rekommendationen avser uttrycket "nattarbete" allt arbete som utförs under en period av minst sju sammanhängande timmar, inkl. intervallet från midnatt till kl. 05.00, och uttrycket "nattarbetare" avser en arbetstagare vars arbete fordrar att arbete utförs på natten ett avsevärt antal timmar utöver en angiven gräns; perioden och gränsen skall fastställas av behörig myndighet efter samråd med de mest representativa arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna eller genom kollektivavtal (punkten 1).

Vid sidan av ILO-instrumenten kan också nämnas något om regleringen inom Europarådet. Sverige har ratificerat den Europeiska sociala stadgan (reviderad). Sverige är bundet av bl.a. artikel 2.5 (veckovila) samt artiklarna 7.4 (arbetstiden för personer under 18 år), och 7.8 (nattarbete för personer under 18 år). I stadgan finns också vissa andra bestämmelser om arbetstid som dock inte godtagits av och därför inte är bindande för Sverige, bl.a. artikel 2.1 (skälig arbetstid per dag och vecka) och artikel 2.7 (nattarbete).

5 Arbetstidsdirektivet

Internationella regler om minimivillkor i arbetslivet fyller en viktig funktion i en globaliserad värld. Inom EG har det också sedan ett antal år funnits en strävan att stärka gemenskapens sociala dimension genom att lägga fast vissa minimivillkor för dem som arbetar inom unionen. Ett grundläggande syfte är att skapa skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet samtidigt som det ges förutsättningar för tillväxt och effektivt bedrivande av olika verksamheter genom tillräckligt flexibla regler. Ett vidsträckt regelverk har antagits om bl.a. arbetsmiljöfrågor. Nära förknippad med dessa regler är den arbetstidsreglering som vuxit fram inom EG sedan första hälften av 1990-talet, framför allt det s.k. arbetstidsdirektivet. Regleringen av arbetstid inom EG har visst samband med den övriga internationella regleringen av arbetstid som beskrivits i föregående avsnitt. I ingressen till arbetstidsdirektivet sägs t.ex. att hänsyn bör tas till ILO:s principer när det gäller arbetstidens förläggning, inklusive dem som avser nattarbete. Vidare kan nämnas att frågor om arbetstid behandlas i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan).

År 1989 antogs rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, det s.k. ramdirektivet⁸. Med stöd av detta direktiv har antagits en rad särdirektiv om arbetsmiljö. Vidare har antagits särskilda direktiv som rör arbetstid, vilka är s.k. minimidirektiv på arbetsmiljöområdet.

År 1993 antogs rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden⁹. Direktivet antogs med

⁸ EGT L 183, 29.6.1989, s. 1 (Celex 31989L0391).

⁹ EGT L 307, 13.12.1993, s. 18 (Celex 31993L0104).

stöd av artikel 118a i EG-fördraget i dess lydelse före Amsterdamfördraget (artiklarna 117–120 i EG-fördraget i dess lydelse före Amsterdamfördraget motsvaras numera av artiklarna 136–143). Arbetstidsdirektivet innehåller bl.a. bestämmelser om dygnsvila (artikel 3), begränsning av veckoarbetstiden enligt den s.k. 48-timmarsregeln (artikel 6) och arbetstidens längd för nattarbetande (artikel 8). Avvikelser från direktivets regler kan göras genom lag eller kollektivavtal på vissa villkor, enligt huvudregeln att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet (artiklarna 17 och 18). Direktivet skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, på det sätt som definierats i artikel 2 i ramdirektivet 89/391/EEG. Enligt definitionen i detta direktiv är direktivet inte tillämpligt på sådana offentliga verksamheter, där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret, polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret. Direktivet gäller inte heller arbete i arbetsgivarens hushåll, vilket följer av definitionen av arbetstagare i artikel 3 i ramdirektivet. 1993 års direktiv var ursprungligen inte heller tillämpligt på luft-, järnvägs-, väg- och sjötransporter (vilket åsyftar all personal, även kontorspersonal, som arbetar inom dessa sektorer¹⁰), havsfiske liksom annat arbete till sjöss samt det arbete som utförs av läkare under utbildning (artikel 1.3). Arbetstidsdirektivet skulle vara genomfört i medlemsstaterna senast den 23 november 1996. Arbetstidsdirektivet från år 1993 finns i *bilaga 6*.

År 2000 antogs Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet¹¹. Direktivet antogs med stöd av artikel 137.2 i EG-fördraget. Syftet med ändringsdirektivet är, som framgår av dess titel, att arbetstidsdirektivet skall omfatta tidigare undantagna sektorer och verksamheter. Från tillämpningsområdet undantas dock sjömän enligt definitionen i ett särskilt direktiv¹². Arbetstidsdirektivet görs dock inte fullt ut tillämpligt på de tidigare undantagna sektorerna. Undantagen för vissa offentliga verksamheter och arbete i arbetsgivarens hushåll som följer av ramdirektivet kvarstår. Vidare finns i arbetstidsdirektivet, efter ändringsdirektivet, särskilda regler för mobila arbetstagare – dvs. arbetstagare som är anställda som resande personal av företag som bedriver person- eller godstransport på väg, i luften eller via inre vattenvägar – offshorearbetare, arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg och läkare under utbildning. Bestämmelserna i arbetstidsdirektivet skall inte heller tillämpas när andra gemenskapsinstrument innehåller särskilda mer detaljerade föreskrifter om arbetstidens förläggning för vissa yrken eller arbeten (artikel 14). Sådana gemenskapsregler

¹⁰ C-133/00 *Bowden m.fl.*, REG 2001 s. I-7031.

¹¹ EGT L 195, 1.8.2000, s. 41 (Celex 32000L0034).

¹² 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' Union in the European Union (FST) (EGT L 167, 2.7.1999, s. 33, Celex 31999L0063).

gäller bl.a. för arbete som flygpersonal inom civilflyget¹³ och för arbete inom vissa vägtransporter¹⁴. Fristen för genomförande av direktiv 2000/34/EG löpte ut den 1 augusti 2003 med undantag för reglerna för läkare under utbildning där fristen löpte ut den 1 augusti 2004. Ändringsdirektivet från år 2000 finns i *bilaga 7*.

De båda direktiven 93/104/EG och 2000/34/EG har därefter förts samman (kodifierats) genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden¹⁵. Det direktivet, som inte innebär några ändringar i sak, trädde i kraft den 2 augusti 2004. Det kodifierade direktivet finns i *bilaga 8*. Hänvisningar i det följande till arbetstidsdirektivet avser det kodifierade direktivet om inte annat framgår av texten.

EG-domstolen har i några mål tolkat 1993 års arbetstidsdirektiv och mot bakgrund av reglernas skyddssyfte slagit fast bl.a. följande. Jourtid på arbetsplatsen skall räknas som arbetstid vid tillämpningen av direktivet (bl.a. C-303/98 *Simap*, REG 2000 s. I-7693 och C-241/99 *CIG*, REG 2001 s. I-5139). Kompensationsledighet vid avvikelser från reglerna om dygnsvila skall följa omedelbart efter respektive arbetsperiod (C-151/02 *Jaeger*, dom den 9 september 2003). Dessa avgöranden har bäring även på ändringsdirektivet från år 2000 och det kodifierade direktivet från år 2003.

Mot bakgrund av bl.a. den inverkan som EG-domstolens praxis har på verksamheter som tillämpar jour, t.ex. sjukvården, pågår diskussioner om att arbetstidsdirektivet bör revideras. Kommissionen har den 30 december 2003 tillkännagivit ett meddelande om en översyn av direktivet 93/104/EG (KOM(2003) 843 slutlig). Meddelandet tar sikte bl.a. på inverkan av EG-domstolens praxis på verksamheter som använder jour samt frågor om förutsättningarna för avsteg från reglerna om den maximala veckoarbetstiden (48-timmarsregeln). Efter det att synpunkter på meddelandet inkommit från skilda håll har kommissionen den 19 maj 2004 presenterat ett andra meddelande rörande översynen av arbetstids-

¹³ Rådets direktiv 2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförande av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som har ingåtts mellan Association of European Airlines (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA) (EGT L 302, 1.12.2000, s. 57, Celex 32000L0079).

¹⁴ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (EGT L 80, 23.3.2002, s. 35, Celex 32002L0015).

¹⁵ EUT L 299, 18.11.2003 (Celex 32003L0088).

direktivet. I detta meddelande uppmanar kommissionen parterna på arbetsmarknaden på gemenskapsnivå att förhandla i frågorna och förklarar att om sådana förhandlingar enligt artikel 139 i EG-fördraget inte inleds så kommer kommissionen att lägga fram förslag till ändringar i direktivet rörande bl.a. förutsättningarna för avsteg från 48-timmarsregeln och om definitionen av arbetstid och kraven på kompensationsledighet vid undantag och avvikelser från direktivets regler¹⁶.

6 Ändringar i arbetstidslagen

6.1 Tydligare genomförande av arbetstidsdirektivet

Allmänt om den svenska arbetstidsregleringen

I Sverige har det funnits regler om arbetstidens längd och förläggning sedan lång tid. Regler om arbetstidens längd infördes första gången 1919 och har sedan dess ändrats ett flertal gånger. Från slutet av 1950-talet gjordes reglerna i stor utsträckning kollektivavtalsdispositiva. Längre fanns det ganska omfattande och detaljerade särregler för olika sektorer, vilka i början av 1970-talet dock slopades till förmån för en mer allmän reglering genom införandet av den allmänna arbetstidslagen. Regler om arbetstidens förläggning fanns länge inom arbetsmiljölagsstiftningen med tvingande regler. I och med 1982 års arbetstidslag fördes reglerna om arbetstidens längd och förläggning i princip samman i en samlad lagstiftning, som i sin helhet är kollektivavtalsdispositiv.

I Sverige finns således de allmänna reglerna om arbetstidens längd och förläggning framför allt i arbetstidslagen. Regler finns också i bl.a. arbetsmiljölagsstiftningen, t.ex. om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga, vilka regler alltså är tvingande.

¹⁶ Second Phase of Consultation of the Social Partners at Community Level concerning the revision of Directive 93/104/EG concerning certain aspects of the organization of working time. Meddelandet finns tillgängligt på kommissionens hemsida under adressen http://europa.eu.int/comm/employment_social/labour_law/index_en.htm.

Arbetstidslagen gäller i princip för hela arbetsmarknaden med endast ett fåtal i lagen angivna undantag (2 §). Ett sådant undantag gäller arbete som utförs i arbetstagarens hem. Ett annat undantag gäller fartygsarbete som omfattas av särskilda regler¹⁷. Transportsektorerna i övrigt omfattas av arbetstidslagen, men när det gäller förläggningen av arbetet finns det särskilda vilotidsregler för arbete inom transporter på väg¹⁸ och arbete inom lufttransporter¹⁹. Några uttryckliga särregler eller speciella undantag för offentliga verksamheter finns inte i arbetstidslagen, men följer indirekt av hänvisningen i 3 § fjärde stycket arbetstidslagen till arbetstidsdirektivet som gör undantag för vissa offentliga verksamheter (se avsnitt 5), och följer också i viss mån av andra föreskrifter²⁰.

I arbetstidslagen finns bestämmelser om bl.a. ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid vid deltidsanställning samt regler om arbetstidens förläggning, bl.a. om nattvila, veckovila, raster och pauser (5–10, 13–17 §§).

Reglerna om arbetstidens längd och förläggning i arbetstidslagen kan på vissa villkor avtalas bort helt eller delvis genom kollektivavtal (3 §). Om så inte skett kan Arbetsmiljöverket om det finns särskilda skäl meddela beslut om dispens från vissa av lagens regler (19 §).

I den mån lagens regler avtalats bort genom kollektivavtal ankommer övervakningen på de kollektivavtalsslutande parterna. När det gäller lagens regler har Arbetsmiljöverket ansvar för tillsynen (20–22 §§).

Överträdelser av lagens regler är sanktionerade bl.a. genom straffbestämmelser (23–27 §§).

Genomförandet av EG:s arbetstidsreglering i svensk rätt

Som framgått i avsnitt 5 gäller arbetstidsregleringen inom EG med vissa undantag och särregler för i princip hela arbetsmarknaden.

Reglerna för sjömän och arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg enligt direktivet 1999/63/EG och ändringsdirektivet 2000/34/EG har genomförts i svensk rätt genom ändringar i lagen om vilotid för sjömän (se senast prop. 2002/03:109, bet. 2002/03:TU5, rskr. 2002/03:191).

¹⁷ Se lagen (1998:958) om vilotid för sjömän och förordningen (1998:962) om vilotid för sjömän.

¹⁸ Se rådets förordning (EEG) nr 3820/85 av den 20 december 1985 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter (EGT L 370, 31.12.1985, s. 1, Celex 31985R3820), förordningen (1995:521) om behöriga myndigheter m.m. i fråga om kör- och vilotider samt färdskrivare vid vägtransporter, förordningen (1993:185) om arbetsförhållandena vid vissa internationella vägtransporter samt förordningen (1994:1297) om vilotider vid vissa vägtransporter inom landet.

¹⁹ Med stöd i luftfartslagen (1957:297) och luftfartsförordningen (1986:171) har Luftfartsverket utfärdat särskilda ”Tjänstgöringsbegränsningar för besättningsmedlem” som gäller vid linjefart enligt Luftfartsverkets definitioner och som innehåller bestämmelser om bl.a. viloperioder, se Luftfartsverkets författningssamling (LFS) 1980:6.

²⁰ I 4 § arbetstidsförordningen (1982:901) har med stöd i 4 § arbetstidslagen meddelats föreskrifter för att tillgodose totalförsvarets behov om riket kommer i krig eller befinner sig i krigsfara eller liknande. Enligt 3 § lagen (1999:568) om utlandsstyrkan inom Försvarmakten gäller inte arbetstidslagen för utlandsstyrkan inom Försvarmakten. Enligt 1 § förordningen om vilotid för sjömän gäller inte lagen om vilotid för sjömän utan arbetstidslagen för fartygsarbete på fartyg som hör till polisväsendet, Försvarmakten, Kustbevakningen, Statens järnvägar, Vägverket, Sjöfartsverket eller Tullverket.

När det gäller genomförandet av de nya arbetstidsreglerna för arbete vid vissa vägtransporter enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter har i mars 2004 Utredningen om vägtransporter och arbetstid i betänkandet Arbetstid vid vägtransporter – förslag till ny lag (SOU 2004:26) lagt fram förslag till en särskild lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete samt ändringar till följd därav i bl.a. arbetstidslagen. Betänkandet bereds för närvarande inom Regeringskansliet.

Hur reglerna om arbetstid för civil flygpersonal enligt Rådets direktiv 2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförandet av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som har ingåtts mellan Association of European Airlines (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA) skall genomföras i svensk rätt övervägs för närvarande också inom Regeringskansliet.

I övrigt har EG:s arbetstidsregler i arbetstidsdirektivet i princip genomförts i svensk rätt genom ändringar i arbetstidslagen 1996 i samband med att fristen för genomförande av direktivet 93/104/EG löpte ut, dvs. den 23 november 1996 (se prop. 1995/96:162, bet. 1995/96:AU9, rskr. 1995/96:219).

Utgångspunkten vid genomförandet var att det skulle ske med så små ingrepp i det befintliga regelsystemet som möjligt. Ett skäl till detta var ett kvarstående behov av att utreda frågorna mer ingående; 1995 års arbetstidskommitté skulle få så stort utrymme som möjligt i sitt fortsatta utredningsarbete. Ett annat skäl var att det svenska regelsystemet på arbetstidsområdet som helhet bedömdes ge arbetstagarna ett väl så gott skydd som det som arbetstidsdirektivet föreskriver.

En grundläggande tanke vid genomförandet av arbetstidsdirektivet var att det skulle ske huvudsakligen genom en anpassning av kollektivavtalen om arbetstid, och att sålunda parterna på arbetsmarknaden skulle ges en viktig roll även i denna process. Några nya materiella regler om arbetstidens längd och förläggning infördes således inte i arbetstidslagen även om denna lag inte innehåller regler som fullt ut motsvarar direktivets regler när det gäller dygnsvila, veckoarbetstid och nattarbete. I stället genomfördes direktivet genom att arbetstidslagen ändrades endast i några mindre, men principiellt viktiga, avseenden.

För det första infördes regler om en s.k. EG-spärr, dvs. att undantag och avvikelser från arbetstidslagen genom kollektivavtal, eller i tillämpliga fall dispenser, inte får innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet (3 § fjärde stycket och 19 § andra stycket). När det gäller EG-spärren för kollektivavtalen underströks i förarbetena att denna gäller direktivet i sin helhet, såväl de materiella huvudreglerna om arbetstidens längd och förläggning i skilda avseenden som möjligheterna till undantag och avvikelser från dessa regler. När det t.ex. gäller möjligheterna till undantag enligt direktivet för vissa offentliga verksamheter anfördes att parterna på dessa områden i princip även fortsättningsvis skall ha full frihet att oavsett arbetstidsdirektivets regler träffa kollektivavtal, t.ex. rörande polisverksamheten (se prop. 1995/96:162 s. 23).

För det andra infördes en regel om att ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet (3 § fjärde stycket). När det gäller denna regel underströks i förarbetena bl.a. att ett avtal till den del det är ogiltigt skall ersättas inte med arbetstidslagens regler, utan med direktivets regler, och att detsamma för övrigt bör gälla för det fall ett kollektivavtal visserligen reglerar arbetstidsfrågor, men helt saknar regler i en viss arbetstidsfråga som regleras i direktivet (prop. 1995/96:162 s. 37).

För det tredje infördes en regel om att en arbetsgivare som tillämpar ett kollektivavtal i strid med vad som nu har sagts skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och den kränkning som skett (24 a §).

Lagändringarna trädde i kraft den 23 november 1996.

Behovet av ett tydligare genomförande av arbetstidsdirektivet

Genomförandet av arbetstidsdirektivet 1996 innebär att arbetstidsdirektivets regler om dygnsvila, veckovila, raster, veckoarbetstid och nattarbete täcker de verksamheter på den svenska arbetsmarknaden som omfattas av arbetstidslagen inom vilka arbetstidsfrågor reglerats i kollektivavtal. Av genomförandet följer att direktivets regler inte gäller inom vissa offentliga verksamheter för arbete som undantagits från direktivets tillämpningsområde. Genomförandet av arbetstidsdirektivet 1996 innebär att den absoluta merparten av arbetskraften på den svenska arbetsmarknaden täcks av regleringen i arbetstidsdirektivet. Av förarbetena framgår dock att genomförandet som skedde 1996 var avsett som en temporär lösning.

Redan från början stod det klart att den valda lösningen inte innebar ett i alla avseenden tydligt genomförande av arbetstidsdirektivet i svensk rätt, särskilt när det gäller direktivets regler om dygnsvila, veckoarbetstid och om arbetstiden för nattarbete, vilka inte motsvaras av några uttryckliga regler i arbetstidslagen. Kommissionen har därefter inlett ett sådant i artikel 226 i EG-fördraget avsett fördragsbrottsförfarande mot Sverige som går ut på att Sverige har brustit i sina skyldigheter att genomföra just dessa regler i direktivet. Det åvilar Sverige enligt EG-rätten att tydligt genomföra direktivet.

Mot denna bakgrund finns det skäl att föreslå vissa nya bestämmelser och andra justeringar i arbetstidslagen som innebär ett tydligare genomförande av arbetstidsdirektivets regler. Saken kompliceras dock i viss mån av att det för närvarande pågår en översyn av arbetstidsdirektivet på EG-nivå (se avsnitt 5). Regeringen följer och deltar i detta översynsarbete, i nära samråd med parterna på arbetsmarknaden och övriga aktörer. Vad denna översyn kommer mynna ut i, och när eventuella ändringar i direktivet kan komma till stånd, är ännu ovisst. Utgångspunkten för de ändringar i arbetstidslagen som nu föreslås måste givetvis vara arbetstidsdirektivet som det ser ut i dag, dvs. så som det kommer till uttryck i det kodifierade direktivet 2003/88/EG.

Regeringen föreslår på sätt som kommer att utvecklas i de följande avsnitten

- en ändring när det gäller lagens tillämpningsområde (6.2),

- en ny bestämmelse om den sammanlagda arbetstiden enligt den s.k. 48-timmarsregeln (6.3),
- en ny bestämmelse om dygnsvila (6.4),
- en justering i den nuvarande bestämmelsen om veckovila (6.5),
- en ny bestämmelse om arbetstiden för nattarbetande (6.6),
- vissa förtydliganden av de s.k. EG-spärrarna (6.7), samt
- regler om sanktioner (6.8).

6.2 Arbetstidslagens tillämpningsområde

Regeringens förslag: Undantaget från arbetstidslagens tillämpningsområde för arbete som utförs i arbetstagarens hem (s.k. hemarbete) slopas.

De nya bestämmelserna om den sammanlagda arbetstiden (48-timmarsregeln), dygnsvila, arbetstiden för nattarbetande och om kompensationsledighet vid tillfälliga undantag från veckoviloregeln skall inte gälla inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med arbetstidsdirektivet.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen har inte föreslagit några undantag för offentliga verksamheter.

Remissinstanserna: Många remissinstanser har avstått från att yttra sig över utredningens förslag. Av dem som har yttrat sig har ett flertal tillstyrkt eller välkomnat utredningens förslag från allmänna utgångspunkter, bl.a. *Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Facken inom industrin*, *Arbetslivsinstitutet*, *Arbetsmiljöverket* och *Stockholms tingsrätt*. Remissinstanserna har dock inte haft några särskilda synpunkter på utredningens förslag att undantaget för arbete som utförs i arbetstagarens hem slopas.

Några remissinstanser, bl.a. *Arbetsgivarverket*, har anfört att undantagen i arbetstidsdirektivet för bl.a. polis, försvar och viss specifik verksamhet inom civilförsvaret bör framgå av arbetstidslagen. *Rikspolisstyrelsen* har anfört att lagens regler bör ha samma tillämpningsområde som arbetstidsdirektivets, vilket är angeläget för stora delar av polisens verksamhet, särskilt den som bedrivs av säkerhetspolisen, varvid man har pekat på behov i samband med spaning, personskydd och terrorismbekämpning. *Kustbevakningen* har framhållit att även om det i arbetstidslagen görs undantag för fartygsarbete gäller ändå arbetstidslagen fullt ut ombord på vissa statligt ägda fartyg, bl.a. *Kustbevakningen*, och har efterlyst klara och tydliga undantag direkt i lag för ständigt pågående statlig verksamhet. *Tullverket* har framfört liknande synpunkter. *TCO* har anfört följande. Det bör klargöras vilka grupper som omfattas av bestämmelserna i arbetstidsdirektivet. Att arbetstidsdirektivet införlivas i den svenska arbetstidslagen som är dispositiv klargör inte om t.ex. poliskåren och *Kustbevakningen* omfattas av EG-direktivet. Polisen har i dag ett avtal som helt ersätter arbetstidslagen. Det är önskvärt att den svenske lagstiftaren söker klargöra om några yrkesgrupper på detta sätt kan undantas från EG:s skyddsregler.

Några remissinstanser, bl.a. *Föreningen Svenskt Näringsliv*, har lyft fram frågor om konsekvenserna av utredningens förslag för transportsektorerna. *Svenska Taxiförbundet* har pekat på konsekvenserna för taxinäringen av bl.a. dygnsviloregeln och nattarbetsregeln och framhållit att det för bl.a. taxi redan i dag finns ett särskilt regelverk om vilotider vid inrikes vägtransporter. *TransportGruppen* har därutöver framhållit bl.a. att det på gemenskapsnivå finns särskilda arbetstidsregleringar för bl.a. långväga busstrafik och gränsöverskridande vägtransporter samt också för civil flygpersonal, och har framhållit behov av undantag och koordinering av regelverken.

Skälen för regeringens förslag

Inledning

Arbetstidslagen gäller hela arbetsmarknaden med endast begränsade undantag för vissa slag av arbeten som anges i lagen. Följande fyra undantag finns i 2 § första stycket. Arbete som utförs i arbetstagarens hem eller annars under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat (punkten 1). Arbete som utförs av personer i företagsledande ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid (punkten 2). Arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll (punkten 3) samt fartygsarbete (punkten 4). I övrigt gäller ett allmänt undantag från arbetstidslagen endast för den s.k. utlandsstyrkan inom Försvarsmakten enligt en särskild lag därom (se avsnitt 6.1).

Denna modell med ett så vidsträckt tillämpningsområde för lagen som möjligt går tillbaka på den allmänna arbetstidslagen som infördes i början av 1970-talet, varigenom tidigare omfattande och detaljerade särregler för olika sektorer ersattes med ett mer samlat regelverk. Tanken med denna modell är bl.a. att avsteg och anpassning av reglerna till förhållandena inom särskilda sektorer och branscher skall ske, inte genom undantag i lag, utan genom kollektivavtal. Det är parterna på den svenska arbetsmarknaden som har det huvudsakliga ansvaret för frågor om bl.a. arbetstid. En grundsats i lagstiftningen kan sägas vara att parternas förhandlingar skall ske med utgångspunkt i lagregler som i största möjliga mån skall vara likartade för hela arbetsmarknaden utan avseende på bransch eller sektor.

Enligt regeringens uppfattning bör utgångspunkten när det gäller lagens tillämpningsområde även fortsättningsvis vara att lagen skall ha ett så vidsträckt tillämpningsområde som möjligt. Endast när det är påkallat av särskilda skäl bör denna princip frångås och undantag för vissa arbeten införas i lagen.

Arbete inom transportsektorer

Utredningen har inte föreslagit några särskilda undantag för arbete inom de transportsektorer som omfattas av arbetstidslagen. *Svenskt Näringsliv*,

Transportgruppen och Svenska Taxiförbundet har haft synpunkter på detta bl.a. mot bakgrund av att det numera har tillkommit särskilda regleringar på gemenskapsnivå för vissa transportsektorer. Det gäller dels arbete inom vissa vägtransporter, dels arbete som civil flygpersonal.

Inom *vägtransportområdet* finns, förutom de allmänna bestämmelserna om arbetstid i arbetstidslagen, en rad föreskrifter som reglerar fordonsförarens kör- och vilotider. De viktigaste av dessa är rådets förordning (EEG) nr 3820/85 av den 20 december 1985 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter, förordningen (1995:521) om behöriga myndigheter m.m. i fråga om kör- och vilotider samt färdskrivare vid vägtransporter, förordningen (1993:185) om arbetsförhållandena vid vissa internationella vägtransporter samt förordningen (1994:1297) om vilotider vid vissa vägtransporter inom landet. När det gäller dessa regelverk kan de sammanfattas översiktligt enligt följande. Vid tyngre vägtransporter inom landet, såsom långväga busstrafik, och internationella gränsöverskridande vägtransporter, tillämpas EG-förordningen och 1993 års förordning som inkorporerar delar av den europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR). EG-förordningen och AETR-överenskommelsen innehåller detaljerade och överensstämmande bestämmelser om bl.a. körtider, raster och viloperioder. När det gäller lättare person- och godstransporter på väg inom landet (t.ex. lätta lastbilar, taxi och skolskjuts) tillämpas dock 1994 års förordning, som innehåller särskilda föreskrifter om dygnsvila.

På EG-nivå finns förutom arbetstidsdirektivet numera också direktivet 2002/15/EG som i vissa delar tar över arbetstidsdirektivet (jfr artikel 14 i arbetstidsdirektivet). Enligt artikel 2 i direktivet 2002/15/EG skall direktivet tillämpas bl.a. på mobila arbetstagare som är anställda av företag etablerade i en medlemsstat och som deltar i vägtransporter vilka omfattas av förordning (EEG) nr 3820/85, eller, om så inte är fallet, av den europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR). Direktivet innehåller bestämmelser om bl.a. maximal veckoarbetstid, raster, viloperioder och nattarbete (artiklarna 4–7). Direktivet har trätt i kraft och skall vara genomfört i medlemsstaterna senast den 23 mars 2005.

Frågan om hur direktivet 2002/15/EG skall genomföras i svensk rätt har utretts i särskild ordning av Utredningen om vägtransporter och arbetstid, som lade fram ett betänkande i mars i år (Arbetstid vid vägtransporter – förslag till ny lag, SOU 2004:26). Enligt förslaget skall det införas en ny lag om arbetstid vid de vägtransporter som berörs av direktivet. Vidare har förslagits att denna reglering skall gälla i stället för arbetstidslagens regler och således att det skall göras ett undantag i arbetstidslagen för dessa särskilt reglerade vägtransporter. Enligt förslaget skall denna lagstiftning träda ikraft den 23 mars 2005.

Utredningens förslag bereds för närvarande inom Regeringskansliet. Ändringarna i arbetstidslagen som föranleds av förslaget bör hanteras inom ramen för det lagstiftningsärendet. Några ändringar i övrigt är inte aktuella i detta sammanhang. För taxitransporter bör alltså även fortsättningsvis arbetstidslagen gälla fullt ut i den mån det inte med stöd i 18 § arbetstidslagen har meddelats särskilda föreskrifter om vilotider.

När det gäller arbetstiderna för den *civila flygpersonalen* finns det särregler i rådets direktiv 2000/79/EG, vilket baseras på ett kollektivavtal på europeisk nivå. Avtalet som genomförs genom direktivet gäller arbetstiden för flygpersonal inom civilflyget, dvs. besättningsmedlemmar ombord på ett civilt flygplan anställda av ett företag som är etablerat i en medlemsstat (artiklarna 1 och 2). Avtalet innehåller bestämmelser om bl.a. en på särskilt sätt beräknad årsarbetstid om 2 000 timmar, inbegripet viss s.k. blocktid, och om lediga dagar utan tjänstgöring och standby (artiklarna 8 och 9). Direktivet har trätt i kraft och skulle ha varit genomfört senast den 1 december 2003.

Några särskilda regler om arbetstid för flygpersonal finns inte enligt svensk rätt, utan denna personal omfattas av arbetstidslagen. Regler om tjänstgöringsbegränsningar finns också i av Luftfartsverket meddelade föreskrifter (se avsnitt 6.1).

Hur direktivet 2000/79/EG skall genomföras i svensk rätt övervägs för närvarande inom Regeringskansliet. Några ändringar i arbetstidslagen med anledning av det direktivet bör inte genomföras i detta lagstiftningsärende.

Sammanfattningsvis anser regeringen att det i detta sammanhang inte finns skäl att föreslå några nya undantag eller särregler i arbetstidslagen för transportsektorerna.

Hemarbete

Enligt 2 § första stycket 1 arbetstidslagen gäller lagen inte för arbete som utförs i arbetstagarens hem, s.k. hemarbete, och inte heller för arbete som annars utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, s.k. okontrollerat arbete.

Utredningen har föreslagit att undantaget för hemarbete slopas. Ingen remissinstans har haft något att invända mot detta.

Enligt artikel 17.1 i arbetstidsdirektivet kan avvikelser ske från direktivets regler om dygnsvila, veckovila, raster, veckoarbetstid och nattarbete när – med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art – arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas i förväg av arbetstagarna själva.

Det kategoriska undantaget för hemarbete som görs i 2 § arbetstidslagen har inte någon direkt motsvarighet i direktivets avvikelserregel som nyss nämnts (artikel 17) eller i övrigt i direktivet. Av lagtexten framgår att det förutsätts att det inte i något fall är möjligt att kontrollera arbetstiden vid hemarbete. Det är dock endast när arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas i förväg som undantaget för hemarbete har stöd i artikel 17.1 i direktivet. Genom att det kategoriska undantaget för hemarbete slopas blir arbetstidsdirektivet tydligare genomfört i denna del. Regeringen föreslår därför att undantaget för hemarbete slopas. Om arbete i arbetstagarens hem utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, s.k. okontrollerat arbete, är det dock även fortsättningsvis undantaget från arbetstidslagens tillämpningsområde.

Arbetstidslagens regler gäller i princip på samma sätt för offentlig som för privat sektor. Indirekt av den s.k. EG-spärren följer dock att undantaget i direktivet för vissa offentliga verksamheter också gäller enligt arbetstidslagen; inom de offentliga verksamheter som undantagits från direktivets tillämpningsområde behöver enligt svensk rätt arbetstidsdirektivets bestämmelser inte beaktas. Av utredningens förslag följer att de nya bestämmelserna i arbetstidslagen om 48-timmarsregeln, om dygnsvila och om arbetstiden för nattarbetande skall gälla fullt ut inom lagens tillämpningsområde med möjligheter till undantag och avvikelser på de villkor som gäller i dag, inbegripet den s.k. EG-spärren som alltså inte gäller vissa offentliga verksamheter. Några remissinstanser, bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Rikspolisstyrelsen*, *Kustbevakningen* och *Tullverket* har dock anfört att undantagen från arbetstidsdirektivets tillämpningsområde för vissa offentliga verksamheter bör gälla även enligt arbetstidslagen. Därtill har *TCO* anfört att det är oklart vilka undantag som är möjliga enligt arbetstidsdirektivet, och att lagstiftaren bör klargöra vad som gäller enligt arbetstidslagen.

Som framgått av avsnitt 5 gäller inte arbetstidsdirektivet sådana offentliga verksamheter där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret, polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret. Räckvidden av denna undantagsmöjlighet enligt EG-rätten är inte helt klar. En oklarhet är vilka slag av arbeten som kan undantas inom de verksamheter som avses. En annan oklarhet rör vilka verksamheter som egentligen avses. När det t.ex. gäller viss specifik verksamhet inom "civilförsvaret" talas i den engelska språkversionen i motsvarande del om "*civil protection services*". I andra språkversioner finns liknande uttryck t.ex. den franska som talar om "*les services de protection civile*". I den tyska versionen används begreppet "*Katastrophenschutzdiensten*". I den danska lydelsen används termen "*civilbeskyttelsestjenesterne*". När det gäller begreppet "*civil protection*" har det tidigare i EU-sammanhang översatts med "räddningstjänst". Regeringen har dock konstaterat i propositionen Samhällets säkerhet och beredskap (prop. 2001/02:158 s. 69) att denna översättning är för snäv. I propositionen konstateras att "*civil protection*", utöver räddningstjänst, motsvarar övergripande frågor om skydd och beredskap. Det rör sig således om frågor om samhällets förmåga att hantera olika påfrestningar och kriser. I det översättningsarbete som sker inom ramen för det s.k. konventionsarbetet används tills vidare begreppet skydd och beredskap. Frågan om den närmare innebörden av direktivet är dock ytterst en fråga för EG-domstolen. I sin hittillsvarande praxis har domstolen understrukt att undantaget enligt direktivet skall tolkas restriktivt, och att de verksamheter som åsyftas är sådana särskilda verksamheter inom den offentliga sektorn som är avsedda att säkerställa allmän ordning och säkerhet, vilka är oumbärliga för ett välordnat samhällsliv (C-303/98 *Simap*, REG 2000 s. I-7693 p. 35 jfr C-241/99 *CIG*, REG 2001 s. I-5139 p. 26–30). Av denna praxis framgår att det arbete inom sjukvården som prövats av EG-domstolen inte ansetts falla under undantaget, utan att arbetstidsdirektivets regler i dessa fall

skall tillämpas. I övrigt ger praxis från EG-domstolen än så länge ingen närmare vägledning²¹.

När det gäller undantaget för vissa offentliga verksamheter i direktivet finns vidare skäl att framhålla att det av arbetstidsdirektivets konstruktion som ett s.k. minimidirektiv följer att en medlemsstat har möjlighet, men inte en skyldighet, att låta undantaget från tillämpningsområdet för vissa offentliga verksamheter slå igenom vid genomförandet av direktivet i nationell rätt. Arbetstidsdirektivet hindrar i och för sig inte att man i nationell rätt föreskriver att arbetstidsdirektivets regler skall tillämpas inom en eller flera sådana offentliga verksamheter som är undantagna från arbetstidsdirektivets tillämpningsområde.

Hur direktivet genomförts i denna del i de skilda medlemsländerna är inte helt lätt att överblicka. Av kommissionens rapport om genomförandet av arbetstidsdirektivet i medlemsstaterna synes det vara endast Grekland och Förenade kungariket som använt sig av undantagsmöjligheten för vissa offentliga verksamheter fullt ut (Rapport från kommissionen. Lägesrapport för genomförandet av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, KOM (2000) 787 slutlig, s. 5).

Vid genomförandet av arbetstidsdirektivet i Sverige har undantagsmöjligheten enligt direktivet beaktats genom att det i EG-spärren i 3 § fjärde stycket arbetstidslagen hänvisas till direktivet, vilket inbegriper en hänvisning även till denna undantagsmöjlighet. Lagens regler gäller i och för sig fullt ut inom hithörande offentliga verksamheter, men EG-spärren som normalt sett gäller vid undantag och avvikelser från lagens regler genom kollektivavtal gäller däremot inte inom dessa offentliga verksamheter. I förarbetena till den lagstiftning som genomförde direktivet 1996 anfördes bl.a. följande (prop. 1995/96:162 s. 23):

En jämförelse mellan EG-direktivets och de svenska arbetstidsreglernas tillämpningsområde visar att EG-direktivet inte är tillämpligt på vissa områden som omfattas av den svenska arbetstidslagstiftningen som t.ex. viss offentlig verksamhet, t.ex. försvarets och polisens verksamhet. Detta förhållande bör dock inte medföra att arbetstidslagens tillämpningsområde bör inskränkas. Däremot kommer det att medföra att parterna liksom nu har full frihet att träffa kollektivavtal på sådana områden som t.ex. polisverksamheten. Den begränsning av rätten att i kollektivavtal avvika från lagens regler som föreslagits i föregående avsnitt [dvs. EG-spärren, *regeringens anmärkning*] berör ju inte dessa områden eftersom de inte omfattas av direktivet. Den enda skyldighet som följer av EG-direktivet i dessa fall är en allmän skyldighet att i enlighet med artikel 2 i det s.k. ramdirektivet (89/391/EEG) trygga arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Sådana regler finns i arbetsmiljölagen.

Gällande rätt innebär alltså att arbetstidsdirektivets minimivillkor inte behöver iakttas vid träffande av kollektivavtal inom sådana offentliga verksamhetsområden som är undantagna från direktivets tillämpningsområde. Någon lagstadgad skyldighet att uppfylla de minimivillkor i arbetstidsdirektivet rörande bl.a. veckoarbetstid, dygnsvila och arbetstiden för nattarbetande som föreslås i det följande för att tydligare genomföra arbetstidsdirektivet (avsnitten 6.3–6.6) finns inte heller eftersom uttryckliga lagregler i arbetstidslagen hittills saknats.

²¹ Räckvidden av undantagsmöjligheten är för närvarande aktuell i EG-domstolen i ytterligare några mål som ännu inte är avgjorda, nämligen förenade målen C-397–403/01 *Pfeiffer m. fl.* (ang. räddningsassistenter som förflyttar sig med ambulans) och C-52/04 *Personalkommittén vid Hamburgs brandkår* (ang. brandkårspersonal).

I och med att det föreslås att det i arbetstidslagen skall införas vissa nya bestämmelser som tydligare genomför arbetstidsdirektivet kommer dessa regler fortsättningsvis att framgå uttryckligen av arbetstidslagen. Utredningens förslag, att de nya bestämmelserna skall gälla även för de offentliga verksamheter som är undantagna enligt direktivet, innebär således att parterna på dessa områden vid slutande av kollektivavtal skulle ha att beakta en rad nya regler i arbetstidshänseende som de inte behöver göra i dag. Dessa regler är dock inte anpassade till dessa verksamheters särskilda behov och krav vilket kommer till uttryck i både direktivet och genomförandet av arbetstidsdirektivet i svensk rätt 1996.

Utgångspunkten i denna del bör enligt regeringens mening vara att det tydligare genomförandet av arbetstidsdirektivet som nu föreslås inte skall innebära några ändringar i sak. Det enda sättet att åstadkomma detta är att i lagen undanta de offentliga verksamheter som undantas från direktivets tillämpningsområde från de nya bestämmelserna. Mot en sådan lösning kan visserligen anföras att det alltså kommer att råda en oklarhet om undantagets exakta räckvidd. Denna oklarhet är emellertid svår att undvika och beror på att EG-rätten inte är statisk. Varje försök att i lagtexten närmare precisera vilka verksamheter som enligt svensk rätt avses med undantaget innebär en risk för att lagstiftaren bestämmer undantaget på ett annat sätt än vad som gäller enligt EG-rätten och den praxis som denna bygger på.

Av samma skäl kunde man överväga att låta ordalydelsen i direktivet (ramdirektivet 89/391/EEG som arbetstidsdirektivet hänvisar till) slå igenom fullt ut i den svenska lagtexten, vilket regeringen föreslog i remissen till Lagrådet. Med hänsyn till att det i ramdirektivet används begreppet "civilförsvaret" numera i stort sett är utmönstrat ur svensk lagstiftning har dock *Lagrådet* anfört att man i den svenska lagstiftningen inte bör hänvisa till "civilförsvaret" utan i stället i lagtexten antingen utsluta den delen av exemplifieringen i direktivet eller finna ett mera beskrivande uttryck för den verksamhet som avses. Lagrådet har också lämnat förslag om hur en bestämmelse skulle kunna utformas enligt det senare alternativet. Regeringen har i huvudsak följt Lagrådets förslag.

Regeringen föreslår sålunda att de nya bestämmelserna om den sammanlagda arbetstiden (48-timmarsregeln), dygnsvila, arbetstiden för nattarbetande och kompensationsledighet vid tillfälliga undantag från veckoviloregeln inte skall gälla inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med arbetstidsdirektivet. Det skall understrykas att bestämmelsen även med denna lydelse skall tolkas helt i enlighet med EG-rätten.

Regeringen återkommer i avsnitt 6.7 till att parterna inom de områden som avses även fortsättningsvis bör ha full frihet att träffa kollektivavtal om undantag och avvikelser från lagens bestämmelser som gäller dessa verksamheter utan att behöva beakta arbetstidsdirektivets regler. Det kan gälla t.ex. regleringen av raster som det finns bestämmelser om såväl i arbetstidslagen som i arbetstidsdirektivet. För arbeten inom de nu aktuella offentliga verksamheterna som är undantagna från arbetstidsdirektivets tillämpningsområde behöver arbetstidsdirektivet inte beaktas.

Regeringens förslag: 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.

Avvikelse från 48-timmarsregeln får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts på central nivå. Avvikelserna får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Arbetsmiljöverket får om kollektivavtal inte kan träffas och om det finns särskilda skäl medge avvikelse från 48-timmarsregeln.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen har föreslagit att all arbetstid utom nödsfallsövertid samt att alla ledigheter utom viss kompensationsledighet skall anses som arbetstid vid tillämpningen av 48-timmarsregeln. Utredningen har inte föreslagit någon uttrycklig regel om att beräkningsperiodens längd får fastställas till högst tolv månader och inte heller någon uttrycklig regel om att Arbetsmiljöverket skall kunna medge avvikelse från regeln.

Remissinstanserna: Många remissinstanser har avstått från att yttra sig över utredningens förslag i denna del. Av dem som har yttrat sig har ett flertal tillstyrkt eller välkomnat utredningens förslag rent allmänt sett, bl.a. *SACO*, *TCO*, *Facken inom industrin*, *Arbetslivsinstitutet*, *Arbetsmiljöverket* och *Stockholms tingsrätt*. *SACO* har rörande 48-timmarsregeln särskilt anfört att den har en klar skyddsaspekt och att en ny bestämmelse därom kommer att vara positiv för arbetsmiljön.

Flera remissinstanser har haft synpunkter på vad som skall räknas som arbetad tid enligt regeln. *Arbetsmiljöverket* har anfört att även nödsfallsövertid skall räknas in i arbetstiden enligt 48-timmarsregeln och att beräkningsperioden om fyra månader är tillräckligt lång med hänsyn till behovet av övertid i nödsituationer. *Svenska Musikerförbundet* har anfört att lagen bör ge en klar definition av en yrkesverksam persons totala arbetstid, alternativt att den tid som den anställde står till arbetsgivarens förfogande skall anges innefatta även det sido- och förberedelsearbete som anställningen/yrkesutövningen kräver. *TCO* har anfört att även restid och beredskapstid bör räknas in i det totala arbetstidsmättet. Många remissinstanser har haft särskilda synpunkter på frågan om jourtid och på frågan om vilka ledigheter som skall räknas in i det totala arbetstidsmättet, bl.a. *Landstingsförbundet* och *Svenska Kommunförbundet*, *Svenskt Näringsliv*, *Metallgruppen*, *Almega*, *Kooperationens Förhandlingsorganisation*, *Kommunala Företagens Samorganisation*, *Energi-Företagens Arbetsgivareförening* och *Kustbevakningen*.

Några remissinstanser har framhållit att utredningen inte har tagit till vara alla de möjligheter till avvikelser som direktivet medger. *Allmänna IndustriGruppen* har pekat på möjligheten till en längre beräkningsperiod än fyra månader. *Arbetsgivarverket* har pekat på möjligheten till individuella överenskommelser om avsteg från 48-timmarsregeln. Många remissinstanser har anfört att möjligheter till avvikelser bör framgå direkt i lag.

Skälen för regeringens förslag

Arbetstidsdirektivet

I artikel 6 i arbetstidsdirektivet finns en regel om begränsning av veckoarbetstiden. Av den framgår att medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att åstadkomma att den genomsnittliga arbetstiden inklusive övertid under varje sjudagarsperiod inte överstiger 48 timmar. Enligt artikel 16 b i direktivet får medlemsstaterna för tillämpningen av artikel 6 föreskriva en beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader. Enligt samma artikel skall årlig betald semester liksom sjukfrånvaro inte inkluderas eller vara neutrala vid beräkningen av genomsnittet.

Enligt artikel 17 i arbetstidsdirektivet får avvikelser från artikel 16 (beräkningsperiodens längd) göras genom lag i en rad i direktivet angivna situationer. Detta kan ske enligt artikel 17.3 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, c) i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, d) på områden inom vilka det förekommer förutsägbara arbetstoppar, och e) i fråga om personer som arbetar inom järnvägs-transport i vissa fall. Enligt samma artikel kan avvikelser från beräkningsperioden göras även f) under de omständigheter som beskrivs i artikel 5.4 i direktiv 89/391/EEG, dvs. situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, eller enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med den största noggrannhet, samt g) vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande.

Avvikelser från beräkningsperiodens längd får enligt artikel 18 göras även genom kollektivavtal på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal enligt följande. De medlemsstater som saknar ett system för kollektivavtal på nationell eller regional nivå i de fall som omfattas av direktivet, 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 beräkningsperiodens längd. Detta får ske genom kollektivavtal på lämplig nivå.

En förutsättning för avvikelser från beräkningsperiodens längd genom lag eller kollektivavtal är dock 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 (artiklarna 17.2 och 18).

Enligt artikel 19 får avvikelserna från beräkningsperiodens längd dock inte leda till en längre beräkningsperiod än sex månader. Enligt samma artikel skall dock medlemsstaterna under iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet ha möjlighet att – på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation – tillåta kollektivavtal om beräkningsperioder som inte överstiger 12 månader.

Vidare finns några särbestämmelser om avvikelser i andra fall från 48-timmarsregeln i artikel 6 och regeln om beräkningsperiodens längd i artikel 16 b. Enligt artikel 22 har en medlemsstat möjlighet att inte tillämpa artikel 6 varvid medlemsstaten dock skall respektera de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet och vidta de åtgärder som behövs för att se till *att* 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 anges i artikel 16 b, såvida han inte först har fått arbetstagarens medgivande, *att* ingen arbetstagare tillfogas skada av sin arbetsgivare på grund av att han inte är beredd att ge sitt samtycke att utföra sådant arbete, *att* arbetsgivaren för aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför sådant arbete, *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 *samt att* 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. Enligt artikel 17.5 får vidare avvikelser på vissa villkor göras för läkare under utbildning.

I artikel 2 i arbetstidsdirektivet finns definitioner av vad som avses med bl.a. arbetstid och viloperiod.

Arbetstidslagen

I 5–10 §§ arbetstidslagen finns regler som anger hur mycket arbetstid som kan tas ut i form av ordinarie arbetstid, jourtid, övertid, nödfallsövertid och mertid vid deltidsanställning. Ordinarie arbetstid får enligt huvudregeln uppgå till högst 40 timmar i veckan. Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Därutöver kan när det finns särskilt behov av ökad arbetstid övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår. Vidare får nödfallsövertid tas ut i viss begränsad omfattning under vissa förutsättningar. Särskilda regler finns om mertid vid deltidsanställning.

Vid beräkning av övertid och mertid vid deltidsanställning skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid (7 § andra stycket och 10 § första stycket andra meningen).

Lagens regler kan frångås i sin helhet eller i vissa delar genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts på central nivå, och i vissa avseenden med stöd i kollektivavtal även på lokal nivå under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående (3 §). Om kollektivavtal inte kan träffas kan Arbetsmiljöverket om det finns särskilda skäl medge dispens från vissa av reglerna (19 §). Undantag och avvikelser genom kollektivavtal eller avvikelser efter dispens får enligt

de s.k. EG-spärrarna inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet (3 § fjärde stycket och 19 § andra stycket). Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet (3 § fjärde stycket).

48-timmarsregeln

Reglerna i arbetstidslagen om hur mycket arbetstid som får tas ut innefattar inte någon begränsning av den sammanlagda arbetstiden på den nivå som anges i direktivet, dvs. att den genomsnittliga arbetstiden inklusive övertid under varje sjudagarsperiod inte får överstiga 48 timmar. Även om arbetstiden för det stora flertalet arbetstagare i praktiken aldrig överstiger 48 timmar i veckan finns det i arbetstidslagen ingen klar bestämmelse om en sådan begränsning. På de kollektivavtalsreglerade delarna av arbetsmarknaden följer av EG-spärren att kollektivavtal inte får innebära mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet. För att arbetstidsdirektivet i denna del skall genomföras på ett tydligt sätt bör det emellertid som utredningen har föreslagit införas en särskild bestämmelse om begränsning av den sammanlagda arbetstiden i enlighet med vad som föreskrivs i direktivet, dvs. att den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar.

Enligt direktivet får den sammanlagda arbetstiden enligt 48-timmarsregeln genomsnittsberäknas under en period om högst fyra månader.

Lagrådet har anfört att det är föga rationellt att räkna med tidsperioder som varierar i längd (månader) och att en väsentlig förenkling skulle uppnås redan genom att utgå från en beräkningsperiod om högst 16 veckor, men har samtidigt framhållit att en sådan beräkningsperiod kan vara svår att genomföra med hänsyn till direktivets ordalydelse.

Direktivet, som är ett minimidirektiv, hindrar i och för sig inte att en medlemsstat i nationell rätt bestämmer en kortare beräkningsperiod än den som föreskrivs i direktivet. Regeringen anser dock att den i direktivet angivna beräkningsperioden om högst fyra månader (som motsvarar 17 veckor och ett varierande antal överskjutande dagar) bör användas. Det kan tilläggas att en arbetsgivare kan använda sig av en kortare beräkningsperiod eftersom perioden enligt lagbestämmelsen får vara *högst* fyra månader.

Regeringen föreslår alltså att den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Begreppet arbetstid

Utredningen har föreslagit att all arbetstid, inbegripet jourtid, men inte nödfallsövertid, skall anses som arbetad tid vid tillämpningen av 48-timmarsregeln. Många remissinstanser har haft synpunkter på förslaget i denna del, särskilt att jourtid skall anses som arbetad tid. Enligt *Landsförbundet* och *Svenska Kommunförbundet*, *Kooperationens Förhandlingsorganisation*, *Kommunala Företagens Samorganisation*,

EnergiFöretagens Arbetsgivareförening, Tullverket och Kustbevakningen medför förslaget kostnadsökningar och långtgående konsekvenser, bl.a. till följd av arbetskraftsbristen, för de sektorer där jourtid förekommer, bl.a. vården och omsorgen, personliga assistenter, behandlingshem och internatskolor och i viss mån sektorerna energi och VA samt för räddningstjänsten, tullen och Kustbevakningen. Några av remissinstanserna pekar på olägenheter för arbetstagarna och framhåller t.ex. att nuvarande scheman med tvåskift och jour kan behöva läggas om till treskift, vilket kan medföra en ej önskvärd ökning av nattarbete. När det gäller nödfallsövertid har *Arbetsmiljöverket* anfört att även sådan tid bör räknas in som arbetstid vid tillämpningen av 48-timmarsregeln. Några remissinstanser har vidare ansett att även sådan tid som i dag inte räknas som arbetstid enligt arbetstidslagen borde räknas som arbetstid enligt 48-timmarsregeln, t.ex. beredskapstid och restid.

Enligt artikel 2 i direktivet avses med arbetstid all tid i enlighet med nationell lagstiftning och praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter och uppgifter. Med viloperiod avses enligt samma artikel varje period som inte är arbetstid.

EG-domstolen har i bl.a. fallet *Simap*, som gällde spanska läkares jourtjänstgöring, tolkat begreppet arbetstid i direktivet. Av domen framgår bl.a. följande. Av definitionen i direktivet av arbetstid och viloperiod följer att dessa begrepp utesluter varandra, dvs. att systematiken i direktivet innebär att en arbetstagare antingen arbetar eller vilar, något tredje alternativ ges inte. Jourtid skall anses, inte som en viloperiod, utan som arbetad tid, främst med hänsyn till direktivets syfte att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa. Med jourtid avses närmare bestämt sådan tid då arbetstagaren är skyldig att vara närvarande och tillgänglig på arbetsplatsen för att tillhandahålla sina yrkestjänster, vilken tid alltså anses ingå i utförandet av arbetsuppgifterna och således räknas som arbetstid i direktivets mening. Tid då arbetstagaren skall vara tillgänglig under beredskap utan att därför vara skyldig att vara närvarande på arbetsstället skall däremot anses som tid då arbete inte utförs, alltså viloperiod i direktivets mening (C-303/98 *Simap*, REG 2000 s. I-7693 p. 47–50).

Utredningen har kommit fram till att innebörden av domstolens avgörande i *Simap*-målet förefaller klar, och att gällande EG-rätt innebär att jourtid skall anses som arbetstid i direktivets mening. Utredningen har alltså utgått från att jourtid ingår i begreppet arbetstid, men tillagt att om EG-rätten skulle ändras på denna punkt så måste detta ställningstagande övervägas på nytt.

Flera av de remissinstanser som haft synpunkter på utredningens förslag att jourtid skall räknas in i begreppet arbetstid vid tillämpningen av 48-timmarsregeln har dock uttryckt tvivel om vilka slutsatser som egentligen kan dras av domstolens dom i fallet *Simap*.

På denna punkt har det dock genom EG-domstolens dom i fallet *Jaeger* numera klarlagts att jourtid definitivt skall räknas som arbetstid i direktivets mening. Målet handlade om en tysk läkare som under jourtid hade möjlighet att sova på arbetsplatsen. För den aktuella läkaren gällde en särskild jourtidsreglering, som innebar bl.a. att den normala arbetstiden vid jour kunde förlängas till 12 timmar per dag (i genomsnitt 60 timmar per vecka). Domstolen uttalade bl.a. att begreppen arbetstid och viloperiod i direktivet inte skall tolkas med hänsyn till föreskrifterna i de

olika regleringarna i medlemsstaterna, utan att det rör sig om gemenskapsrättsliga begrepp som skall tolkas objektivt med hänvisning till direktivets system och ändamål. Detta betyder enligt domstolen att medlemsstaterna inte ensidigt kan bestämma över dessa begrepp, och att staterna inte heller kan föreskriva något som helst villkor med avseende på arbetstagarnas rätt att få arbetstid och därmed också viloperioder beaktade på vederbörligt sätt. Domstolen hänvisade till Simap-domen, och uttalade att de karakteristiska dragen i begreppet arbetstid föreligger när läkarna är skyldiga att vara fysiskt närvarande på den av arbetsgivaren anvisade platsen och stå till arbetsgivarens förfogande för att omedelbart kunna utföra sina arbetsuppgifter vid behov. Att det finns möjlighet att sova under denna arbetstid saknar enligt domstolen helt betydelse (C-151/02 *Jaeger*, dom den 9 september 2003 p. 58–64).

Enligt regeringens uppfattning är det genom EG-domstolens praxis klarlagt att sådan tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete skall anses som arbetstid i direktivets mening. Det förhållandet att det såsom i Sverige finns en särskild jourtidsreglering ändrar inte detta. Gällande EG-rätt innebär alltså att jourtid räknas som arbetstid vid tillämpningen av direktivet.

När det gäller begreppet arbetstid enligt den 48-timmarsregel som föreslås skall detta ha samma betydelse som enligt arbetstidsdirektivet och EG-domstolens praxis. Detta innebär mot bakgrund av vad som ovan anförts att i begreppet arbetstid ingår *dels* arbetstid då arbete utförs vare sig det sker i form av ordinarie arbetstid, övertid, även nödfallsövertid, eller mertid vid deltidsanställning, *dels* jourtid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Av EG-domstolens ovan redovisade praxis framgår att beredskapstid då arbetstagaren inte är skyldig att vara närvarande på arbetsplatsen däremot inte ingår i begreppet arbetstid.

Svenska Musikerförbundet har tagit upp frågan om hur man skall se på sådan tid när den anställde står till arbetsgivarens förfogande för att utföra sido- och förberedelsearbete som anställningen/yrkesutövningen kräver. I den delen konstaterar regeringen att det i förarbetena till arbetstidslagen uttalats att förberedelse- och avslutningsarbeten normalt sett bör kunna utföras inom måttet för den ordinarie arbetstiden, men att det inte finns något principiellt hinder mot att i stället utnyttja allmän övertid, varför tidigare gällande särskilda bestämmelser om förberedelse- och avslutningsövertid kunde slopas (prop. 1981/82:154 s. 26 ff.). Av detta följer att förberedelse- och avslutningstid räknas som arbetstid i arbetstidslagens mening.

TCO har anförts att även restid och beredskapstid bör räknas in i det totala arbetstidsmåttet. I denna del konstaterar regeringen följande. Tid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer – beredskapstid – faller utanför arbetstidslagen. Endast i ett avseende har sådan tid reglerats i arbetstidslagen, nämligen att beredskapstid bryter veckovilan (14 § andra stycket). Resor till och från arbetet räknas inte heller som arbetad tid normalt sett. Svårare kan det vara att bedöma resor mellan arbetsplatser om arbetstagaren först reser från hemmet till arbetsplatsen. Resor mellan olika arbetsplatser torde dock normalt sett räknas som arbetstid. Det kan inte helt uteslutas att resor mellan hemmet och

arbetsplatsen i vissa fall kan räknas som arbetstid i direktivets mening (jfr artikel 17.3 a i direktivet som talar om möjligheter till avvikelser från vissa av direktivets regler när det gäller resor mellan bostad och arbetsplatsen i vissa fall). Tillämpningsfrågor av detta slag bör dock överlämnas åt parterna och rättstillämpningen och är ytterst frågor för EG-domstolen. Regeringen anser inte att det finns skäl att nu ändra eller förtydliga arbetstidslagens innebörd i berörda avseenden, vare sig när det gäller synen på beredskapstid eller restid.

Avslutningsvis skall tilläggas följande. Mot bakgrund av de problem som kan uppstå inom vissa sektorer, bl.a. hälso- och sjukvård och kommunal omsorg, i följd av EG-domstolens praxis att jour på arbetsplatsen alltid skall räknas som arbetstid, pågår för närvarande en översyn av arbetstidsdirektivet på EG-nivå. Regeringen deltar i detta arbete. Om arbetstidsdirektivet ändras kan detta föranleda att de ställningstaganden som nu gjorts kan komma att omprövas.

Semester och sjukfrånvaro

Enligt artikel 16 b i direktivet skall semester och sjukfrånvaro inte inkluderas eller vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga veckoarbetstiden.

Av utredningens förslag följer att all ledighet utom viss kompensationsledighet för jour skall likställas med arbetstid vid tillämpningen av 48-timmarsregeln.

Flera av de remissinstanser som har haft synpunkter på att jourtid skall räknas in i begreppet arbetstid har haft synpunkter på utredningens förslag även i denna del. Särskilt *Landstingsförbundet* och *Svenska Kommunförbundet* har framhållit att det medför omfattande problem om inte all kompensationsledighet för jour kan bortses från vid tillämpningen av 48-timmarsregeln.

Enligt regeringens uppfattning finns det skäl att inte gå längre än vad direktivet kräver i fråga om vilka ledigheter som skall beaktas vid tillämpningen av 48-timmarsregeln. Detta innebär att vid tillämpningen av 48-timmarsregeln behöver inga andra ledigheter än semester och sjukfrånvaro beaktas. Reglerna i arbetstidslagen om att ledigheter som förläggs till ordinarie arbetstid eller jourtid vid beräkningen av övertid och mertid skall likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid kvarstår oförändrade (7 § andra stycket och 10 §). Vad som föreslås innebär alltså ingen försämring i arbetstidshänsen t.ex. för föräldralediga.

I remissen till Lagrådet föreslog regeringen att semester och sjukfrånvaro skall likställas med fullgjord arbetstid vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden.

Lagrådet har i denna del anfört i huvudsak följande. Syftet med bestämmelsen är uppenbarligen att varken semester eller sjukfrånvaro skall leda till att taket för arbetstiden höjs för den tid under beräkningsperioden som arbetstagaren faktiskt är i arbete. Den föreslagna lydelsen – att semester och sjukfrånvaro skall likställas med fullgjord arbetstid – kan ge utrymme för olika tolkningar. Syftet med bestämmelsen skulle komma till tydligare uttryck om den, i närmare överensstämmelse med arbetstidsdirektivet, utformades så att vid beräkningen helt bortses från

tid för semester och sjukfrånvaro vid genomsnittsbereäkning av taket för den sammanlagda arbetstiden.

Regeringen anser emellertid att man inte kan utforma bestämmelsen så att semester och sjukfrånvaro helt skall bortses från vid beräkningen. Direktivet kräver ju att semester och sjukfrånvaro inte skall bortses från utan beaktas – inte inkluderas eller vara neutrala – vid genomsnittsbereäkningen. Rent tekniskt kan detta ske på olika sätt t.ex. genom att beräkningsperioden minskas eller att semester och sjukfrånvaro likställs med fullgjord arbetstid. Oavsett vilken metod man väljer är den avgörande frågan hur mycket av semesterledigheten och sjukfrånvaron som skall beaktas vid beräkningen.

Regeringen anser att syftet med direktivet att skydda arbetstagares hälsa och säkerhet genom att förebygga alltför stort arbetstidsuttag kan tala för en tolkning som innebär att semester och sjukfrånvaro skall beaktas i den omfattning som Lagrådet anser. Rent tekniskt skulle en sådan regel möjligtvis kunna konstrueras så att semester och sjukfrånvaro skall räknas av från beräkningsperioden med motsvarande antal dagar eller likställas med fullgjord arbetstid i en omfattning som motsvarar 48 timmars arbete under sju dagar (möjligtvis med beaktande av veckovilan om minst ett dygn om semestern eller sjukfrånvaron understiger sju dagar). En sådan regel skulle dock leda till praktiska problem. Om arbetsgivaren första veckan under beräkningsperioden tar ut t.ex. 50 timmars arbetstid skulle arbetsgivaren – om arbetstagaren därefter blir sjuk under återstående delen av beräkningsperioden – bryta mot 48-timmarsregeln utan att kunna påverka det eftersom sjukfrånvaron inte kan planeras; möjligheterna att genomsnittsbereäkna arbetstiden enligt 48-timmarsregeln skulle inskränkas betydligt. Semester däremot kan planeras i förväg, men en regel om att semester skall beaktas i den angivna omfattningen skulle kunna leda till att arbetsgivaren inte kan bevilja semester i enlighet med vad arbetstagaren önskar. Att vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skilja mellan semester och sjukfrånvaro skulle också leda till en krångligare reglering.

Enligt regeringens mening ger varken ordalydelsen eller syftet med direktivet entydigt vid handen att semester och sjukfrånvaro måste beaktas i den omfattning som Lagrådet anser. Regeringen anser att semester och sjukfrånvaro vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden rent tekniskt bör likställas med fullgjord arbetstid. För att undvika tolkningsproblem bör dock preciseras i vilken omfattning semestern och sjukfrånvaron skall beaktas. Regeringen föreslår att semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Avvikelser

Av utredningens betänkande följer att avvikelser från bestämmelsen om 48-timmarsregeln skall vara möjliga genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts på central nivå eller efter dispens från Arbetsmiljöverket men att avstegen från lagens bestämmelser enligt EG-spärrarna inte får medföra att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

Flera remissinstanser har framhållit att direktivets möjligheter till avvikelser bör tas till vara i större utsträckning och anges i lag. *Arbetsgivarverket* har särskilt pekat på möjligheten till individuella överenskommelser om avsteg från 48-timmarsregeln.

När det gäller 48-timmarsregeln enligt artikel 6 finns enligt direktivet i princip möjlighet till avvikelser i endast två situationer. Enligt artikel 22 har en medlemsstat möjlighet att inte tillämpa artikel 6 på vissa villkor och tillåta att en arbetstagare har en längre arbetstid än i genomsnitt 48 timmar per vecka. Bland annat krävs att den enskilde arbetstagaren går med på det genom en individuell överenskommelse med sin arbetsgivare, varvid det bl.a. ställs vissa krav på regler om skydd mot att en arbetstagare tillfogas skada av arbetsgivaren på grund av att han inte är beredd att lämna sådant samtycke. Vidare finns enligt artikel 17.5 möjlighet att på vissa villkor göra avvikelser från bl.a. artikel 6 för läkare under utbildning.

Regeringen gör den bedömningen, som också följer av utredningens förslag, att möjligheten att avvika från 48-timmarsregeln genom individuella överenskommelser inte bör genomföras. Ett skäl till detta är att det svårt att tillskapa ett effektivt skydd för arbetstagare som inte önskar lämna sådant samtycke. Vidare kan här noteras att denna möjlighet till avsteg från 48-timmarsregeln genom individuella avtal är en av de punkter som omfattas av översynen av arbetstidsdirektivet på EG-nivå (se avsnitt 5).

När det gäller särregeln för läkare under utbildning har ingen remissinstans framhållit behov av en sådan regel. Regeringen gör den bedömningen att särregeln för läkare under utbildning inte heller bör genomföras. Läkare under utbildning bör omfattas av samma arbetstidsregler som övriga arbetstagare.

När det gäller möjlighet till avvikelser från den föreslagna bestämmelsen i övrigt, bl.a. en längre beräkningsperiod eller avvikelser när det gäller begreppet arbetstid och vilka ledigheter som skall likställas med fullgjord arbetstid bör sådana kunna göras genom kollektivavtal som slutits eller godkänts på central nivå. Vidare bör Arbetsmiljöverket kunna besluta om dispens. Av EG-spärrarna följer dock att dessa avvikelser inte får innebära att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

Beräkningsperioden

Enligt direktivet kan beräkningsperioden om högst fyra månader utsträckas till längre tid i de situationer och på de villkor som anges i artikel 19 i direktivet. Enligt denna artikel får avvikelserna i princip inte leda till en längre beräkningsperiod än sex månader. Enligt samma artikel kan dock medlemsstaterna på vissa villkor tillåta kollektivavtal med beräkningsperioder som inte överstiger tolv månader. Vidare finns i artikel 20.2 en särskild bestämmelse om längre beräkningsperiod för offshorearbetare.

Utredningen har inte föreslagit att det i lagen införs någon uttrycklig regel om att det skall vara möjligt att i kollektivavtal utsträcka beräkningsperioden till högst tolv månader. Möjligen kan det anses följa av att bestämmelsen kan avvika från genom kollektivavtal i kombi-

nation med EG-spärren. *Allmänna Industrigruppen* har anfört att om en beräkningsperiod om tolv månader inte är möjlig så kan detta medföra att gällande avtalsbestämmelser om årsarbetstid kan haverera eller åtminstone medföra mer dyrköpta avtalsbestämmelser, och har pekat på att direktivet medger en längre beräkningsperiod.

Regeringen anser att möjligheten att tillåta en längre beräkningsperiod bör tas tillvara, och föreslår en uttrycklig bestämmelse om detta som bör kunna formuleras så att avvikelser genom kollektivavtal inte får innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader. Av EG-spärren följer att de villkor som enligt direktivet gäller för en sådan längre beräkningsperiod måste iakttas.

6.4 Dygnsvila

Regeringens förslag: Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). 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.

Nattarbetsförbudet i arbetstidslagen behålls genom ett krav på att tiden mellan midnatt och klockan 5 skall ingå i dygnsvilan. Även den generella möjligheten till avvikelse från detta förbud behålls.

Avvikelser från den nya dygnsviloregeln får också göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts på central nivå. Vidare får Arbetsmiljöverket om kollektivavtal inte kan träffas och om det finns särskilda skäl medge avvikelse från dygnsviloregeln.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har föreslagit att det skall vara möjligt med tillfälliga avvikelser från dygnsviloregeln dock utan krav på att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Utredningen har också föreslagit att avsteg från dygnsviloregeln skall vara möjliga genom kollektivavtal på lokal nivå.

Remissinstanserna: Många remissinstanser har avstått från att yttra sig över utredningens förslag i denna del. Av dem som har yttrat sig har många tillstyrkt eller välkomnat utredningens förslag rent allmänt sett, bl.a. *SACO*, *TCO*, *Facken inom industrin*, *Arbetslivsinstitutet*, *Arbetsmiljöverket* och *Stockholms tingsrätt*.

Bland de remissinstanser som har framfört kritik mot utredningens förslag har några, bl.a. *Kommunala Företagens Samorganisation* och *Almega*, ifrågasatt om det är nödvändigt att införa en bestämmelse om EG:s dygnsviloregel. De har anfört att det svenska nattarbetsförbudet ger ett skydd som väl motsvarar det som uppställs i EG:s arbetstidsdirektiv. *Allmänna IndustriGruppen*, *Metallgruppen* och *Svensk Handel* har framfört liknande synpunkter.

Flera remissinstanser har framhållit att avvikelser från dygnsviloregeln borde vara möjliga i större utsträckning direkt med stöd i lag, vilket framförts av bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Rikspolisstyrelsen*, *Svenskt Näringsliv*, *Allmänna IndustriGruppen*, *Metallgruppen*, *Livsmedels-*

företagen, Kooperationens Förhandlingsorganisation, Försäkringskassaförbundet, Socialstyrelsen och Tullverket. Sådana synpunkter har också framförts av Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet. Några remissinstanser har särskilt framhållit behovet av enkla regler för små- och medelstora företag, t.ex. NUTEK.

Några remissinstanser har vidare framfört att det klart bör framgå att jourtid inte bryter dygnsvilan enligt den föreslagna regeln, t.ex. Svenskt Näringsliv, Svenska Kommunförbundet och Landstingsförbundet.

Flera remissinstanser har anfört att dygnsviloregeln bör ersätta det nuvarande nattarbetsförbudet i stället för att de båda reglerna lagras på varandra, bl.a. Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, Almega och Företagarnas Riksorganisation.

Skälen för regeringens förslag

Arbetstidsdirektivet

Enligt artikel 3 i arbetstidsdirektivet skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.

Enligt artikel 17.3 i direktivet kan avvikelser från dygnsviloregeln ske med stöd i lag i en rad i direktivet angivna situationer, vilka motsvarar dem som gäller vid avvikelser från beräkningsperiodens längd enligt 48-timmarsregeln (se 6.3). Därutöver får enligt artikel 17.4 avvikelser från dygnsviloregeln göras a) i fråga om skiftarbete i vissa fall, och b) i fråga om arbete som delas upp i perioder under dagens lopp. Vad som avses med skiftarbete och skiftarbetare definieras i artikel 2.

Avvikelser från dygnsviloregeln får enligt artikel 18 göras även genom kollektivavtal 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 på nationell eller regional nivå i de fall som omfattas av direktivet, 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 dygnsviloregeln. Detta får ske genom kollektivavtal på lämplig nivå.

Avvikelser från dygnsviloregeln förutsätter enligt artiklarna 17.2 och 18 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.

Arbetstidslagen

Arbetstidslagen innehåller inte någon uttrycklig bestämmelse om en minsta tid för dygnsvila. Den innehåller inte heller någon uttrycklig begränsning av arbetstiden per dygn. Däremot innehåller 13 § arbetstidslagen ett principiellt nattarbetsförbud, som tar sikte på när dygnsvilan skall förläggas. Regeln säger att alla arbetstagare skall ha ledigt för nattvila och att i denna ledighet skall ingå tiden mellan klockan 24 och

klockan 5. Avvikelse från denna regel får göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

Avvikelser från lagens nattarbetsförbud får även göras med stöd av kollektivavtal, dels centralt kollektivavtal dels lokalt kollektivavtal under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående (3 §). Om kollektivavtal inte kan träffas får Arbetsmiljöverket meddela dispens om det finns särskilda skäl (19 §). Avvikelser från nattarbetsförbudet genom kollektivavtal eller genom dispens får dock enligt EG-spärrarna inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av EG:s arbetstidsdirektiv (3 § fjärde stycket och 19 § andra stycket).

Regel om elva timmars dygnsvila

Utredningen har ansett att det är uppenbart att ett tillägg måste göras i arbetstidslagen så att direktivets dygnsviloregel genomförs i svensk rätt. Några remissinstanser har emellertid satt i fråga om detta är nödvändigt, bl.a. med hänvisning till att nattarbetsförbudet och gällande avtalslösningar ger ett skydd som motsvarar direktivets.

Om arbetstidslagen har avtalats bort genom kollektivavtal följer av EG-spärren att avtalet inte får innebära mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet. För att direktivets dygnsviloregel skall bli tydligt genomförd anser emellertid regeringen, lika med utredningen, att det i arbetstidslagen bör införas en uttrycklig bestämmelse om minst elva timmars sammanhängande dygnsvila.

Utredningen har föreslagit att denna bestämmelse formuleras så att ”alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet *per* 24-timmarsperiod”. I författningskommentaren framhåller utredningen att avsikten med bestämmelsen är att 24-timmarsperioden skall vara ”fast”, och inte rullande. Ingen remissinstans har haft några synpunkter på vad utredningen föreslagit i denna del. Att tillämpa fasta perioder innebär att dessa måste bestämmas i förväg och därefter tillämpas konsekvent. Vid ett avbrott, t.ex. i samband med att scheman läggs om, kan man byta period, men i övrigt måste perioden bestämmas i förväg. Det kan dock diskuteras om ordvalet ”per” har denna innebörd. I arbetstidslagens bestämmelse om veckovila (14 §) används uttrycket ”under varje period”. Det av utredningen valda uttryckssättet överensstämmer visserligen med direktivet i svensk lydelse, och också med direktivet i t.ex. engelsk och tysk lydelse (*per 24-hour period, pro 24-Stunden-Zeitraum*). I direktivets franska och danska lydelse t.ex. talas däremot om dygnsvila *under varje period* om 24 timmar (*au cours de chaque période de vingt-quatre heures, inden for hver 24-timersperiode*). Regeringen har samma uppfattning som utredningen, att dygnsviloregeln skall tillämpas med en ”fast period”. För att det inte skall uppstå tolkningsproblem föreslår regeringen att regeln formuleras så att alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet *under varje period* om tjugofyra timmar.

Några remissinstanser har ansett att det bör klargöras att jourtid inte bryter dygnsvilan enligt den föreslagna regeln. Vad som avses med ledighet enligt den föreslagna regeln bör bestämmas i enlighet med EG-rätten. Enligt EG-domstolens praxis räknas jourtid inte som ledighet och period av vila, utan som arbetstid. Beredskap, dvs. tid när arbetstagaren inte behöver befinna sig på arbetsplatsen, räknas däremot som vila (se närmare avsnitt 6.3).

Tillfälliga avvikelser

För att den nya bestämmelsen inte skall bli för rigid har utredningen föreslagit att det direkt med stöd i arbetstidslagen bör kunna göras undantag tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Remissinstanserna har inte haft några synpunkter på förslaget i den delen.

Enligt artikel 17.3 f) och g) i arbetstidsdirektivet kan avvikelser från dygnsviloregeln göras i lag under de omständigheter som beskrivs i artikel 5.4 i direktiv 89/391/EEG, dvs. situationer som är ovanliga eller oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, eller enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med den största noggrannhet, samt vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande. Enligt artikel 17.2 i arbetstidsdirektivet krävs dock att arbetstagarna vid utnyttjande av denna avvikelsemöjlighet enligt huvudregeln ges motsvarande kompensationsledighet.

Även enligt regeringens bedömning är det motiverat att införa en regel om att undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. En på detta sätt formulerad regel, som har samma lydelse som den nuvarande regeln om undantag från veckoviloregeln (14 § tredje stycket), ligger inom ramen för vad som är möjligt enligt direktivet enligt vad som nyss sagts.

Lagrådet har satt i fråga om man inte i stället för termen undantag borde använda termen avvikelse i dessa regler så att lagtexten blir mera konsekvent. Regeringen anser också detta, och har utformat bestämmelsen i enlighet härmed.

För att avvikelser från dygnsviloregeln skall vara förenliga med direktivet bör arbetstagaren ha rätt till motsvarande kompensationsledighet, vilket bör framgå uttryckligen av lagregeln.

Avvikelser genom kollektivavtal eller dispens

Utredningen har föreslagit att avvikelser i övrigt från den föreslagna dygnsviloregeln skall kunna göras med stöd av kollektivavtal eller efter dispens från Arbetsmiljöverket.

Många remissinstanser har mot detta framfört att det redan i lagen bör ges möjligheter till avvikelser från dygnsviloregeln i alla eller flera av de situationer som anges i arbetstidsdirektivet, t.ex. ifråga om säkerhets- och övervakningsarbeten, eller arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, t.ex. service i form av reception, behandling eller vård på sjukhus, eller på områden där det förekommer förutsägbara arbetstoppar, eller i fråga om personer som arbetar inom järnvägs-

transporter, eller skiftarbeten och arbeten som delas upp i perioder under dagens lopp. Dessa remissinstanser har anfört bl.a. att om detta inte sker så kan detta medföra minskad flexibilitet och risk för kraftiga kostnadsökningar redan genom behovet av att genom nya kollektivavtal återställa den legala grunden för existerande arbetstidssystem. En del av dessa remissinstanser har särskilt framhållit konkurrenssituationen för de företag som verkar på den internationella marknaden, och att varje kostnadsökning minskar företagets internationella konkurrenskraft.

Enligt regeringens bedömning finns det skäl som talar både för och emot en lösning med en rad i lagen angivna avvikelser från dygnsvilo-regeln. Skälen för en sådan lösning sammanhänger bl.a. med de argument som framförts av remissinstanserna. Skälen som talar emot är bl.a. följande. Ett skäl är de skyddsaspekter som ligger bakom dygnsvilo-regeln. Om det skulle vara möjligt att direkt med stöd i lagen göra avvikelser i alla de situationer som nämns i direktivet skulle skyddet för arbetstagarna enligt den nya regeln tunnast ut. Ett annat skäl är möjligheten för parterna på arbetsmarknaden att genom kollektivavtal reglera dessa frågor. Lagfästa avvikelser skulle innebära ett avsteg från principen att arbetsmarknadslagstiftningen gäller för alla arbetstagargrupper på arbetsmarknaden med möjlighet för avtalsparterna att genom kollektivavtal göra nödvändiga justeringar och avvikelser, och skulle dessutom kunna ses som ett tecken på bristande tro på avtalsparternas förmåga att hantera den egna branschens förhållanden. Ett annat skäl, som inte är avgörande men som inte heller kan lämnas utan avseende, är att lagstiftningen skulle bli mycket svåröverskådlig med detaljerade regler om vilka avsteg som kan ske och de närmare förutsättningarna för sådana avsteg.

Sammantaget anser regeringen, liksom utredningen, att andra avsteg från dygnsvilo-regeln, än sådana avvikelser som får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, bör ske med stöd i kollektivavtal.

Frågan är sedan på vilken nivå kollektivavtal om sådana avvikelser skall träffas. Av utredningens lagtextförslag följer att avvikelser från dygnsvilo-regeln skall kunna ske med stöd i kollektivavtal på lokal nivå under en tid av högst en månad. Remissinstanserna har inte haft några särskilda synpunkter på detta annat än *Livsmedelsföretagen* som anser att lokala kollektivavtal om avvikelser från dygnsvilo-regeln måste kunna gälla under längre tid.

Utifrån lydelsen av artikel 18 i direktivet skulle kunna argumenteras kring frågan om det överhuvudtaget är förenligt med direktivet att avvikelser från dygnsvilo-regeln skall kunna ske genom kollektivavtal på lokal nivå om det inte tillåts i kollektivavtal på central nivå. Oavsett hur det förhåller sig därmed är regeringen av den uppfattningen att den lämpliga nivån för kollektivavtal om avvikelser från dygnsvilo-regeln, liksom från flera andra regler i lagen, bl.a. dem som genomför arbetstidsdirektivet, är kollektivavtal som har stöd på central nivå.

Sammanfattningsvis föreslår regeringen att avvikelser från dygnsvilo-regeln, vid sidan av sådana avvikelser som får göras tillfälligtvis med stöd i lagen, bör kunna ske med stöd i kollektivavtal som har slutits eller godkänts på central nivå. Vidare kan avvikelser från dygnsvilo-regeln ske efter dispens från Arbetsmiljöverket. Avvikelser från dygnsvilo-regeln

genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts på central nivå eller efter dispens får dock enligt EG-spärrarna inte innebära att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

Nattarbetsförbudet behålls

Flera remissinstanser har anfört att det nuvarande nattarbetsförbudet bör slopas om arbetstidsdirektivets dygnsviloregel uttryckligen förs in i lagen. Dessa remissinstanser har sammanfattningsvis anfört bl.a. följande. Det saknas en bedömning av om relevanta skyddsintressen skulle kunna anses tillfredsställande tillgodosedda uteslutande med den lösning som finns i den EG-rättsliga dygnsviloregeln. En dubbelreglering som går längre än vad arbetstidsdirektivet kräver minskar möjligheterna till flexibilitet i arbetstidsförläggningen.

Regeringen anser mot bakgrund av de säkerhets- och hälsoproblem som är förknippade med nattarbete att det är viktigt att sådant arbete begränsas. Genomförandet av arbetstidsdirektivet bör inte medföra att denna princip urholkas. Även fortsättningsvis bör huvudregeln i Sverige vara att man arbetar på dagen och är ledig på natten.

Sammanfattningsvis anser regeringen, liksom utredningen, att nattarbetsförbudet bör behållas i arbetstidslagen vid sidan av den nya bestämmelsen om dygnsvila.

6.5 Arbetstiden för nattarbetande

Regeringens förslag: 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 tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar räknas av från beräkningsperioden. 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.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen har inte föreslagit någon uttrycklig bestämmelse om att arbetstiden för nattarbetande under varje period om tjugofyra timmar inte får överstiga åtta timmar i genomsnitt under en viss beräkningsperiod.

Utredningen har föreslagit att nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte får arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete, dock inte någon regel om möjlighet till tillfällig avvikelse från den regeln. Utredningen har vidare föreslagit en något annorlunda definition av nattarbetande och natt.

Remissinstanserna: Många remissinstanser har avstått från att yttra sig över utredningens förslag i denna del. Av dem som har yttrat sig har många tillstyrkt eller välkomnat utredningens förslag rent allmänt sett, bl.a. *SACO*, *TCO*, *Facken inom industrin*, *Arbetslivsinstitutet*, *Arbetsmiljöverket* och *Stockholms tingsrätt*.

Några remissinstanser har ifrågasatt om det är nödvändigt att införa en särskild regel för nattarbetande, bl.a. *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare*, som hänvisar till de avtalsregleringar som finns.

Flera remissinstanser har anfört att avsteg från den av utredningen föreslagna nattarbetsregeln borde vara möjliga direkt med stöd i arbetstidslagen, vilket framförts av bl.a. *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv*, *Allmänna IndustriGruppen*, *Socialstyrelsen* och *Tullverket*. *Rikspolisstyrelsen* har i denna del anfört att det saknas en ventil för att nattarbete tillfälligtvis får pågå under en längre tid än åtta timmar under en 24-timmarsperiod. *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare* har framhållit svårigheterna att bemanna verksamheten t.ex. vid plötsliga sjukdomsfall som inträffar före arbetstidens början.

Skälen för regeringens förslag

Arbetstidsdirektivet

Enligt artikel 8 i arbetstidsdirektivet skall medlemsstaterna 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 och 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. Av samma artikel framgår att vad som avses med arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning skall definieras genom nationell lagstiftning eller praxis eller genom kollektivavtal, med hänsyn tagen till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker.

Enligt artikel 16 c i direktivet gäller följande. Medlemsstaterna får för tillämpningen av artikel 8 föreskriva en beräkningsperiod som bestäms efter samråd med arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå. Om veckovilan på minst 24 timmar faller inom denna period skall den inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet.

Enligt artikel 17 i direktivet kan avvikelser från artikel 8 ske med stöd av lag i en rad i direktivet angivna situationer, vilka är desamma som för avvikelser från beräkningsperiodens längd enligt 48-timmarsregeln (se avsnitt 6.3).

Enligt artikel 18 kan avvikelser göras från artikel 8 genom kollektivavtal på lämplig nivå.

En förutsättning för att avvikelser skall kunna göras är dock enligt artiklarna 17.2 och 18 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.

I artikel 2 i direktivet finns definitioner av vad som avses med arbetstid och viloperiod samt av vad som avses med nattarbete och natt.

Nattarbetsregeln när genomsnittsberäkning kan ske

Enligt arbetstidsdirektivet skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som behövs för att se till att den normala arbetstiden för nattarbete inte överstiger åtta timmar under varje 24-timmarsperiod. För tillämpningen av denna bestämmelse får medlemsstaterna föreskriva en beräkningsperiod som bestäms efter samråd med arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå. Om veckovilan på minst 24 timmar faller inom denna period skall den inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet.

1995 års arbetstidskommitté föreslog i sitt slutbetänkande (SOU 1996:145) en uttrycklig bestämmelse om att arbetstiden för nattarbete inte får överstiga ett genomsnitt av åtta timmar per 24-timmarsperiod under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Utredningen har emellertid inte ansett att det är nödvändigt att införa en särskild bestämmelse om nattarbetets längd när genomsnittsberäkning är tillåten. Utredningen konstaterar i denna del att direktivet medger att den genomsnittliga nattarbetstiden beräknas på veckans alla dygn utom ett, och att innebörden av detta är att nattarbetandes arbetstid får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt per vecka. Efter att ha redovisat olika alternativa tolkningar av direktivet kommer utredningen fram till att ett införande av en bestämmelse i arbetstidslagen med annan innebörd än att beräkningsunderlaget skall inkludera sex av veckans sju dagar riskerar att leda till konsekvenser som ter sig svårhanterbara. Eftersom direktivet medger att medlemsstaterna räknar sex av veckans dagar i beräkningsunderlaget för den genomsnittliga arbetstiden om åtta timmar per 24-timmarsperiod, och eftersom gränsen för den totala arbetstiden då blir (6 x 8=) 48 timmar i genomsnitt per vecka, anser utredningen att direktivet i denna del skall anses genomfört i och med införandet av 48-timmarsregeln.

Innebörden av utredningens resonemang och förslag är således att direktivet i denna del skall anses genomfört genom regeln om begränsning av den sammanlagda arbetstiden eller 48-timmarsregeln, dvs. att arbetstiden under varje period om sju dagar inte får överstiga 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader (jfr avsnitt 6.3).

Ingen av remissinstanserna har haft några synpunkter på utredningens förslag i denna del.

Enligt regeringens bedömning bör emellertid 48-timmarsregeln och nattarbetsregeln inte sammankopplas på det sätt som utredningen har föreslagit. Reglerna är konstruerade på skilda sätt, bl.a. när det gäller genomsnittsberäkningen. I det ena fallet rör det sig om en begränsning av arbetstiden under varje period om sju dagar till högst 48 timmar som kan

beräknas i genomsnitt under en i direktivet angiven beräkningsperiod. I det andra fallet rör det sig om en begränsning under varje 24-timmarsperiod till högst åtta timmar som kan beräknas under en på visst sätt bestämd beräkningsperiod från vilken skall avräknas en viss minsta tid för varje vecka som infaller under beräkningsperioden. Direktivet blir enligt regeringens bedömning tydligare genomfört om de båda reglerna hålls isär och genomförs separat i en ny bestämmelse.

Eftersom arbetstiden för nattarbetande kan genomsnittsberäknas innebär bestämmelsen precis som 48-timmarsregeln ett tak för den sammanlagda arbetstiden som kan tas ut under beräkningsperioden för genomsnittsberäkningen. Rent principiellt bör givetvis den sammanlagda arbetstiden för nattarbetande inte överstiga den arbetstid som kan komma ifråga för en arbetstagare som arbetar dagtid. Detta är en princip som förefaller självklar och som kommer till uttryck i t.ex. ILO:s rekommendation (nr 178) om nattarbete (se avsnitt 4).

När det gäller *beräkningsperioden* är innebörden av utredningens förslag att denna period enligt nattarbetsregeln skall vara lika lång som enligt 48-timmarsregeln, dvs. högst fyra månader. Ingen remissinstans har haft något att invända mot detta. Regeringen föreslår därför att beräkningsperioden enligt nattarbetsregeln skall vara högst fyra månader.

När det gäller *genomsnittsberäkningen* gäller enligt direktivet att om veckovilan på minst 24 timmar faller inom den beräkningsperiod som fastställts skall den inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. Beräkningsperioden om högst fyra månader kan innefatta ett antal hela veckor, och därutöver, beroende på att antalet dygn per månad varierar, ett varierande antal överskjutande dygn. För att det maximala antalet timmar som kan tas ut med stöd av nattarbetsregeln inte skall överstiga den absoluta gräns som gäller enligt 48-timmarsregeln bör dessa överskjutande dygn beaktas på så sätt att 24 timmar räknas av från beräkningsperioden, inte för varje veckovila, utan för varje påbörjad period om sju dagar.

Regeringen föreslår sammanfattningsvis följande. 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.

Begreppet arbetstid vid tillämpningen av regeln skall ha samma innebörd som enligt direktivet. När det gäller hur man skall se på ledigheter innehåller direktivet inga närmare föreskrifter. Enligt regeringens bedömning bör även i detta avseende samma synsätt tillämpas som vid 48-timmarsregeln. I lagtexten bör uttryckligen klargöras att semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid (jfr avsnitt 6.3).

När det gäller *avvikelser* från nattarbetsregeln bör sådana, som utredningen föreslagit, vara möjliga genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts på central nivå eller efter dispens, allt inom de ramar som EG-spärrarna medger. Regeringens skäl i denna del är samma skäl som anförts när det gäller möjligheter till avvikelser från dygnsviloregeln (se 6.4).

Utredningen har föreslagit att det i arbetstidslagen bör införas en regel som motsvarar den i artikel 8 b i arbetstidsdirektivet, dvs. att nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte får arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete. Remissinstanserna har inte haft några synpunkter på utredningens förslag.

Regeringen föreslår en motsvarande regel med några språkliga justeringar och ett tillägg rörande möjlighet till tillfällig avvikelser från regeln. När det gäller valet av termen "avvikelse" i detta sammanhang har regeringen tagit fasta på *Lagrådets* synpunkter (jfr avsnitt 6.4). Regeringen föreslår följande regel. Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får 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.

När det gäller frågan om vilka *arbeten som skall anses innebära särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning* gäller enligt direktivet att detta skall definieras genom nationell lagstiftning eller praxis eller genom kollektivavtal, med hänsyn tagen till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker. Regeringen anser liksom utredningen att det inte är möjligt att i lag särskilt definiera vilka arbeten som avses. Frågan om vilka arbeten som avses bör givetvis kunna avgöras genom kollektivavtal. Tolkningen av kollektivavtalet kan bli en fråga för Arbetsdomstolen. Arbetsmiljöverket kan ha att ta ställning till vilka arbeten som avses i samband med tillsyn och meddelande av förelägganden i enskilda fall. Om Arbetsmiljöverket meddelar ett föreläggande kan detta överklagas till regeringen, som i sådant fall ytterst har att ställning till om det rör sig om ett arbete som skall anses innebära särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning. Av det sagda följer att frågan om vilka arbeten som avses kan komma att prövas av olika instanser. Prövningen får ske med hänsyn till omständigheterna i varje enskilt fall, med beaktande av arbetstidsdirektivets syfte att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa och med beaktande av det som sägs i direktivet om att frågan skall avgöras med hänsyn tagen till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker.

Definitionen av nattarbetande

Nattarbetsreglerna som talats om ovan gäller endast s.k. nattarbetande, dvs. sådana arbetstagare som regelbundet arbetar nattetid och inte sådana arbetstagare som tillfälligtvis eller endast i mindre grad arbetar natt.

Enligt artikel 2.4 i direktivet 2003/88/EG definieras "nattarbetande" enligt följande: 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 genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter, eller genom kollektivavtal på nationell

eller regional nivå. Enligt artikel 2.3 definieras "natt" som varje period om minst sju timmar, bestämd enligt nationell lagstiftning, som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00.

Utredningens förslag till definition, som knyter an till lydelsen av motsvarande bestämmelser i 1993 års direktiv (93/104/EG) ser ut enligt följande: "Med natt avses varje period om minst sju timmar som omfattar perioden mellan klockan 24 och klockan 5. Med nattarbetande avses varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid och varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid." Remissinstanserna har inte haft några synpunkter på utredningens förslag.

Enligt regeringens uppfattning ger direktivet vid handen att det genom nationell lagstiftning skall bestämmas mellan vilka klockslag som natt råder vid tillämpningen av nattarbetsreglerna. I sammanhanget kan noteras att Lagrådet i ett annat lagstiftningsärende rörande hithörande EG-reglering ansett att begreppet "natt" måste definieras närmare och avse en period mellan två bestämda klockslag. Detta föranledde regeringen att det i lagstiftningsärendet föreslås att begreppet "natt" skulle avse perioden mellan klockan 22 och klockan 6, vilket godtogs av riksdagen (se prop. 2002/03:109, bet. 2002/03:TU5, rskr. 2002/03:191).

Enligt regeringen saknas skäl att i detta fall bestämma begreppet natt på annat sätt. Regeringen föreslår därför att med natt skall avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

6.6 Veckovila

Regeringens förslag: Tillfällig avvikelse från veckoviloregeln får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Utredningens förslag: Utredningen har inte lämnat något förslag i denna del.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inte haft några synpunkter i denna del.

Skälen för regeringens förslag: I 14 § arbetstidslagen föreskrivs följande. 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. Undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Enligt artikel 5 i arbetstidsdirektivet skall medlemsstaterna 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. Enligt samma artikel får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas om sakliga, tekniska eller organisatoriska skäl berättigar till det. Enligt artikel 17.3 f) och g) får genom nationell lagstiftning tillåtas tillfälliga avsteg från veckoviloregeln

i artikel 5 i nödfallsliknande situationer. Enligt artikel 17.2 i direktivet förutsätts vid sådana avvikelser att arbetstagarna enligt huvudregeln ges motsvarande kompensationsledighet.

För att arbetstidsdirektivet skall bli tydligt genomfört även i denna del bör förutsättningarna för tillfälliga avsteg från veckoviloregeln bringas i samklang med regleringen i arbetstidsdirektivet. Antingen kan det föreskrivas att dessa avsteg inte får medföra en kortare veckovila än 24 timmar eller så kan det föreskrivas att arbetstagarna skall ges motsvarande kompensationsledighet.

I linje med vad som föreslagits när det gäller tillfälliga avsteg från de nya bestämmelserna om dygnsvila och arbetstiden för nattarbetande när genomsnittsberäkning inte får ske (avsnitten 6.4 och 6.5) föreslår regeringen att avsteg från veckoviloregeln får göras tillfälligtvis enligt vad som gäller i dag, men med det tillägget att detta får ske endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Lagrådet har satt i fråga om inte termen undantag borde bytas ut mot termen avvikelse i denna regel. Regeringen anser också detta, och har utformat bestämmelsen i enlighet härmed.

6.7 EG-spärrar

Regeringens förslag: Den s.k. EG-spärren för kollektivavtal, dvs. att undantag och avvikelser från lagens regler genom kollektivavtal inte får innebära att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet, justeras så att det på ett tydligare sätt framgår vilka bestämmelser i lagen som direkt berörs av spärren, nämligen bestämmelserna om den sammanlagda arbetstiden (48-timmarsregeln), dygnsvila, arbetstiden för nattarbetande, veckovila och raster.

Utredningens förslag: Utredningen har föreslagit en delvis annan lagteknisk lösning och har också föreslagit att reglerna om dispenser ändras i syfte att göra dem tydligare.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inte haft några särskilda synpunkter på utredningens förslag. *TCO* har anfört följande. Det bör klargöras vilka grupper som omfattas av bestämmelserna i arbetstidsdirektivet. Att arbetstidsdirektivet nu införlivas i den svenska arbetstidslagen som är dispositiv klargör inte om t.ex. poliskåren och Kustbevakningen omfattas av EG-direktivet. Polisen har i dag ett avtal som helt ersätter arbetstidslagen. Det är önskvärt att den svenske lagstiftaren söker klargöra om några yrkesgrupper på detta sätt kan undantas från EG:s skyddsregler.

Skälen för regeringens förslag

När arbetstidsdirektivet genomfördes i svensk rätt 1996 skedde det bl.a. genom att de s.k. EG-spärrarna infördes i arbetstidslagen (3 § fjärde stycket och 19 § andra stycket). Undantag och avvikelser från lagen genom kollektivavtal, och i tillämpliga fall genom dispenser av Arbets-

miljöverket, får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

EG-spärren för kollektivavtal innebär att parternas möjligheter att avtala om arbetstidsfrågor begränsas i den meningen att arbetstidsdirektivet sätter en lägsta nivå som alltid måste slå igenom. Som framgått tidigare gäller arbetstidsdirektivet inte vissa offentliga verksamheter där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet. I förarbetena till lagändringen 1996 underströks att hänvisningen till arbetstidsdirektivet inbegriper en hänvisning till detta undantag. När det gäller de offentliga verksamheter som undantagits från arbetstidsdirektivets tillämpningsområde gäller alltså inte EG-spärren.

Som TCO framhållit är dock den närmare innebörden av denna undantagsmöjlighet för offentliga verksamheter inte helt klar och entydig. Genomförandet av arbetstidsdirektivet 1996 innebär att räckvidden av undantaget helt och hållet bestäms av EG-rätten. Regeringen anser dock, liksom utredningen, att EG-spärrarna bör gälla fortsättningsvis på samma sätt som i dag, inbegripet undantaget för sådana offentliga verksamheter som är undantagna från arbetstidsdirektivets tillämpningsområde (jfr avsnitt 6.2).

Utredningen har föreslagit att EG-spärren för kollektivavtal förtydligas på så sätt att det i stället för hänvisningen till "lagen" anges mer konkret vilka bestämmelser i lagen som avses och berörs av arbetstidsdirektivet. Remissinstanserna har inte haft några synpunkter på utredningens förslag.

En ändring av det slag som utredningen föreslagit när det gäller EG-spärren för kollektivavtal torde underlätta för den som har att tillämpa lagen och bidrar därmed till att arbetstidsdirektivet blir tydligare genomfört i svensk rätt. Regeringen föreslår därför att EG-spärren för kollektivavtal förtydligas så att det av lagtexten på ett tydligare sätt än i dag framgår vilka bestämmelser i arbetstidslagen som direkt berörs av EG-spärren.

6.8 Sanktioner

Regeringens förslag: Överträdelser av de nya bestämmelserna om den sammanlagda arbetstiden (48-timmarsregeln), dygnsvila och kompensationsledighet vid tillfälliga undantag från veckoviloregeln skall vara straffbelagda. En arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet bryter mot dessa bestämmelser utan att det har gjorts undantag eller avvikelser genom kollektivavtal och utan att Arbetsmiljöverket har medgett avvikelser döms till böter.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens. Utredningen har dock föreslagit att även överträdelser av regeln om arbetstiden för nattarbetande skall vara straffbelagda.

Remissinstanserna: Remissinstanserna har inte haft några särskilda synpunkter rörande utredningens förslag om sanktioner. *Arbetsdomstolen* har dock ifrågasatt om det är förenligt med allmänna straffrättsliga

principer att dygnsviloregeln görs straffsanktionerad eftersom det många gånger inte kan anses förutsebart för en arbetsgivare om dennes agerande är straffbart eller inte.

Skälen för regeringens förslag: Arbetstidslagens regler är sanktionerade bl.a. genom straffbestämmelser. Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtlig eller av oaktsamhet anlitar en arbetstagare i strid mot lagens bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning. För straffansvar förutsätts dock att det inte skett avvikelser från de aktuella reglerna genom kollektivavtal eller dispens (24 §). Böter kan också ådömas en arbetsgivare som uppsåtlig eller av oaktsamhet bryter mot ett av Arbetsmiljöverket meddelat föreläggande eller förbud som inte förenats med vite (23 §). Utredningen har i sanktionshänseende utformat sitt förslag i linje med detta.

Angående utredningens förslag har *Arbetsdomstolen* anfört när det gäller dygnsviloregeln att det kan vara svårt för en arbetsgivare att förutse vad som är tillåtet och vad som är förbjudet, och att det därför knappast är förenligt med allmänna straffrättsliga principer att dygnsviloregeln görs straffsanktionerad.

Enligt regeringens uppfattning är regeln om minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila i sig inte oklar till sin innebörd. Vad som skulle kunna ge anledning till viss oklarhet är om det i enskilda fall funnits förutsättningar att tillämpa den särskilda regeln om tillfälliga avvikelser som föreslås. Regeln om tillfälliga avvikelser har sin förebild i motsvarande regel i nuvarande 14 § om tillfälliga undantag från veckoviloregeln, som enligt gällande rätt är straffsanktionerad. Det kan tilläggas att det för straffbarhet krävs att arbetsgivaren uppsåtlig eller av oaktsamhet har överträtt regeln. I vanlig ordning har också åklagaren att motbevisa eventuella invändningar om att omständigheterna varit sådana att undantagsregeln kunnat tillämpas.

Regeringen anser att den nya dygnsviloregeln bör vara sanktionerad på motsvarande sätt som lagens regler i övrigt och föreslår att en arbetsgivare som uppsåtlig eller av oaktsamhet bryter mot dygnsviloregeln utan att det har gjorts avvikelse genom kollektivavtal eller dispens döms till böter.

Vikten av förutsebarhet bör dock beaktas även när det gäller valet av sanktioner för överträdelser av de föreslagna reglerna om arbetstiden för nattarbetande. Som framhållits i avsnitt 6.5 är det inte möjligt att i lag definiera vilka arbeten som avses när det gäller regeln om arbetstid när genomsnittsberäkning inte får ske utan detta kommer många gånger stå klart först efter det att Arbetsmiljöverket meddelat ett förbud eller föreläggande i ett tillsynsärende. Definitionen av nattarbetande förutsätter att det avgörs antingen om arbetet normalt utförs under natt eller att en viss del av årsarbetstiden troligen kommer att utföras under natt. Bedömningarna kan många gånger kräva att det görs en prognos om hur arbetstiden kommer att förläggas i framtiden, t.ex. när det gäller den troliga årsarbetstiden. Sammantaget rymmer reglerna om arbetstiden för nattarbetande flera faktorer som gör att det på förhand kan vara svårt för en arbetsgivare att anpassa sig till reglerna. Enligt regeringens bedömning är det därför inte lämpligt att överträdelser av dessa regler sanktioneras straffrättsligt. Om ett förbud eller föreläggande har meddelats i ett

tillsynsärende kan dock överträdelser härav beivras i straffrättslig ordning, om föreläggandet inte förenats med vite.

Sammanfattningsvis föreslår regeringen följande. Överträdelser av de föreslagna nya bestämmelserna bör vara straffsanktionerade på motsvarande sätt som gäller övriga regler i lagen, dock med undantag för reglerna om arbetstiden för nattarbetande, vilka inte bör vara straffsanktionerade. Efterlevnaden av dessa regler säkerställs av lagens regler om tillsyn och sanktioner i övrigt.

7 Ikraftträdande

Regeringens förslag: Lagändringarna skall träda i kraft den 1 juli 2005. Den nya bestämmelserna skall dock tillämpas först från och med den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och där- efter fram till och med den 31 december 2006 är bunden av kollektiv- avtal som reglerar arbetstidsfrågor.

Skälen för regeringens förslag: EG-kommissionens fördragsbrotts- förfarande gör det nödvändigt att snarast möjligt genomföra de före- slagna lagändringarna. Reglerna bör träda i kraft den 1 juli 2005.

I verksamheter där arbetstagare sysselsätts i arbete som omfattas av arbetstidslagen där det finns kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor gäller arbetstidsdirektivets regler redan i dag, med undantag för sådana offentliga verksamheter som är undantagna från arbetstidsdirektivets tillämpningsområde. Enligt 3 § fjärde stycket andra meningen arbets- tidslagen är ett avtal ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet. I förarbetena till denna lagregel, som infördes 1996 som ett led i genomförandet av arbetstidsdirektivet i svensk rätt, underströks följande. Ett avtal till den del det är ogiltigt skall ersättas inte med arbetstidslagens regler, utan med direktivets regler, och detsamma bör för övrigt gälla för det fall ett kollektivavtal visserligen reglerar arbetstids- frågor, men helt saknar regler i en viss arbetstidsfråga som regleras i direktivet (se om genomförandet av EG:s arbetstidsreglering i avsnitt 5).

I dessa fall när arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor innebär således de nya bestämmelserna i princip inga nya regler. I dessa fall följer det av arbetstidslagen redan i dag att mindre förmånliga regler för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet inte får tillämpas. I och med att det införs nya bestämmelser i arbets- tidslagen kan dock kollektivavtalen behövas ses över och förhandlas om med utgångspunkt i de nya bestämmelserna. På vissa punkter kan det krävas nya ställningstaganden, t.ex. när det gäller arbetstiden för nattarbetande när genomsnittsberäkning inte är tillåten. I praktiken kan denna översyn komma att ta en något längre tid i anspråk. I dessa fall bör de nya bestämmelserna därför inte tillämpas förrän från och med den 1 januari 2007.

Avgörande för att de nya bestämmelserna skall tillämpas först från och med denna senare tidpunkt är att arbetsgivaren den 30 juni 2005 är bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor och att denna bundenhet föreligger därefter fram till och med den 31 december 2006.

8 Konsekvenser

Inledning

Redan i dag gäller enligt EG-spärren i arbetstidslagen att kollektivavtal inte får innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet. De föreslagna ändringarna i arbetstidslagen innebär att direktivets huvudregler om högst i genomsnitt 48 timmars veckoarbetstid, elva timmars sammanhängande dygnsvila och arbetstiden för nattarbete fortsättningsvis framgår direkt av lagen. De nya bestämmelserna om 48-timmarsregeln och dygnsvila går inte längre än vad som krävs enligt direktivets motsvarande regler i dag. Den nya bestämmelsen om nattarbete innebär att beräkningsperiodens längd och vilka ledigheter som skall beaktas vid tillämpningen av regeln preciseras i arbetstidslagen, men innebär i praktiken ingen nämnvärd skillnad jämfört med 48-timmarsregeln.

Även fortsättningsvis är det möjligt att genom kollektivavtal göra undantag och avvikelser från bestämmelserna som nu föreslås, alltjämt på det villkoret enligt EG-spärren att avstegen inte får innebära att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet.

Av den nuvarande EG-spärren följer att arbeten inom vissa offentliga verksamheter är undantagna från denna spärr. Ingen ändring av rättsläget föreslås i denna del.

För arbetsgivare och arbetstagare inom den kollektivavtalsreglerade delen av den svenska arbetsmarknaden innebär de föreslagna ändringarna således ingen nämnvärd förändring i kraven på hur arbetstiden skall förläggas jämfört med vad som gäller i dag. För den del av arbetsmarknaden som inte regleras av kollektivavtal innebär dock de nya bestämmelserna att det i arbetstidshänseende måste iakttas ett antal nya regler. Konsekvensbeskrivningen i det följande måste läsas mot denna bakgrund.

Hälsa och välbefinnande

Avgörande för kopplingen mellan individers hälsa och arbetslivets utformning är de sammantagna effekterna av personers individuella förutsättningar, såväl medicinskt och fysiologiskt som socialt, arbetets art samt arbetsmiljöfaktorer i stort. Arbetstiden utgör i sammanhanget endast en komponent. Förutsättningarna för att lösa hälsoproblem med åtgärder enbart på arbetstidsområdet är därför begränsade.

Icke desto mindre finns det aspekter av arbetstiden som är viktiga ur hälsosynpunkt. Forskningen visar att det framför allt är i två avseenden som arbetstid har betydelse för hälsa och, mer allmänt, välbefinnande. Det ena är möjligheten till återhämtning mellan arbetspassen. Det andra är möjligheten för arbetstagaren att själv kunna påverka sina arbetstidsförhållanden så att dessa kan anpassas till livssituationen i övrigt.

Längden på arbetspasset i sig har betydelse särskilt vid betungande arbeten. Men viktigare ändå tycks just vara möjligheten till återhämtning efter arbetspasset. Förslaget om en sammanhängande ledighet om elva timmar under varje 24-timmarsperiod innebär ett starkt skydd för arbetstagare som inte omfattas av kollektivavtal. Bestämmelsen om dygnsvila innebär också i dessa fall att inte lika mycket arbetstid kan koncentreras per vecka som enligt nuvarande bestämmelser.

Ytterligare en iakttagelse från forskningen är att arbetspassets längd är som mest betydelsefull när arbetet utförs nattetid och när arbetet är särskilt betungande. Enligt förslaget får arbetstiden för nattarbetande under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. För nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning innebär förslaget att arbetstiden enligt huvudregeln inte får överstiga åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. På områden som inte omfattas av kollektivavtal innebär de nya bestämmelserna om arbetstiden för nattarbetande ett starkt skydd vilket är positivt ur hälsosynpunkt för arbetstagaren.

Bestämmelsen om högst 48 timmars arbetstid per vecka i genomsnitt under en fyramånadersperiod torde ha begränsade eller inga effekter när det gäller hälsa i de verksamheter där arbetstagare inte har jourtid. I verksamheter som inte omfattas av kollektivavtal men där de anställda har jour skulle dock begränsningen kunna få positiva konsekvenser för arbetstagarens välbefinnande. För dessa arbetstagare innebär de nya bestämmelserna en absolut begränsning av hur mycket arbetstid som fås ut.

Jämställdhet

När det gäller de föreslagna kvantitativa begränsningarna av arbetstiden skulle man resonemangsvis kunna säga att tydligare bestämmelser om t.ex. sammanhängande ledighet varje dygn och mindre möjligheter att koncentrera en stor mängd arbetstid per vecka kan skapa förutsättningar för en jämnare fördelning av det obetalda hemarbetet mellan kvinnor och män. Det går emellertid inte att i förväg med säkerhet säga om detta verkligen blir följden. Kvinnors och mäns beteenden påverkas även av andra samhälleliga och ekonomiska faktorer och normer vid sidan av arbetstidens längd och förläggning.

Områden med kollektivavtal

Som tidigare påpekats gäller enligt arbetstidslagen redan i dag att kollektivavtal om arbetstid inte får innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet. En stor majoritet av arbetstagarna omfattas av kollektivavtal om arbetstid. På områden med kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor innebär därmed de nya bestämmelserna att i huvudsak samma krav som tidigare ställs på arbetstidens förläggning. I vissa fall kan dock de nya bestämmelserna, t.ex. preciseringen av arbetstidsdirektivets regel om arbetstid för nattarbetande, ge anledning till översyn av befintliga kollektivavtal. Det faktum att lagen ändras kan i sig påverka förutsättningarna för kommande avtalsförhandlingar trots att lagändringen inte medför några ytterligare krav på arbetstidens förläggning.

Utvecklingen av rättspraxis på europainivå kan också utgöra skäl att se över gällande kollektivavtal om arbetstid, se nedan. Detta behov är dock inte orsakat av de nya bestämmelser som föreslås i arbetstidslagen.

Områden utan kollektivavtal

På områden som saknar kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor innebär de föreslagna bestämmelserna vissa begränsningar av arbetstidens förläggning och därmed en viss minskning av flexibiliteten från verksamhetssynpunkt vilket kan leda till ökade kostnader. Färre arbetstimmar kan förläggas per dygn och vecka än enligt nuvarande bestämmelser. De kvantitativa konsekvenserna av dygnsviloregeln är i normalfallet begränsade. Under varje 24-timmarsperiod kan fortfarande tretton timmars arbetstid förläggas. Dessutom finns det möjlighet till avvikelser genom att teckna kollektivavtal eller genom dispens som meddelas av Arbetsmiljöverket.

Grundregeln om elva timmars sammanhängande ledighet varje 24-timmarsperiod kan emellertid förutses leda till att turlistor och andra schematyper måste ses över och i vissa fall läggas om.

När det gäller 48-timmarsregeln kan det konstateras att denna i verksamheter som inte tillämpar jourtid medför att endast drygt 130 timmar övertid kan förläggas under en fyramånadersperiod om inte kollektivavtal slutits om en längre beräkningsperiod. Enligt nuvarande bestämmelser kan alla 200 övertidstimmar som får tas ut under ett år förläggas under en fyramånadersperiod. När fyramånadersperioden löpt ut kan återstoden av övertiden tas ut även med de föreslagna reglerna. Konsekvensen av 48-timmarsregeln för verksamheter som inte använder jour bedöms därmed vara begränsad.

I verksamheter där de anställda arbetar jour men inte omfattas av kollektivavtal innebär den föreslagna bestämmelsen en starkare begränsning. Här medför förslaget inte enbart en begränsning av hur mycket arbetstid som får tas ut under en fyramånadersperiod utan också en absolut begränsning även på årsbasis. Med jour avses tid då arbetstagaren

står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete.

Bestämmelsen om att den normala arbetstiden för nattarbetande inte får överstiga ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod under en beräkningsperiod om fyra månader medför inte nämnvärt större begränsningar än 48-timmarsregeln.

Konsekvenserna av bestämmelsen om maximalt åtta timmars arbetspass vid nattarbete som medför särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning är svårbedömbara. Det är inte möjligt att i lag precisera vilka arbeten som skall omfattas av bestämmelsen. Arbetspass som är förlagda på natten är inte sällan längre än ett normalt arbetspass på dagen. Att så är fallet kan bero både på verksamhetens krav och på de anställdas önskemål att få längre sammanhängande arbetspass för att där- efter få längre ledighetsperioder. För det fall de längre arbetspassen utförs i arbeten som skall anses medföra särskilda risker får bestämmelsen genomgripande konsekvenser. Konsekvenserna kan avse både ökade kostnader t.ex. större bemanning och ändrad organisation samt svårigheter att rekrytera personal till nattarbete med kortare arbetspass.

Konsekvenser av utvecklingen av rättspraxis på europainivå

Jourtid, dvs. tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, används i huvudsak på områden som omfattas av kollektivavtal om arbetstid, framför allt inom den offentliga sektorn. På dessa områden följer inte någon ytterligare begränsning av hur mycket jourtid som kan tas ut av de nu föreslagna bestämmelserna. Begränsningen av hur mycket jourtid som kan tas ut följer sedan tidigare av den rättspraxis som utarbetats av EG-domstolen. I landstingen berör jour särskilt läkare och vissa sjuksköterskor samt, i viss omfattning, ambulanspersonal. På det kommunala området används jourtid främst inom räddningstjänsten samt omsorgen om äldre och funktionshindrade. Inom det statliga området förekommer jourarbete i mycket liten omfattning, även när det gäller affärsverken. I den privata sektorn förekommer jourarbete inom t.ex. drift och underhåll för kraftförsörjning.

Utredningen redovisar i sitt betänkande att man trots kontakter med arbetsmarknadens parter haft svårigheter att få fram underlag för att göra en bedömning av konsekvenserna av EG-domstolens rättspraxis för de verksamheter som använder jourtid. Arbetsförhållanden och scheman varierar inte bara mellan verksamhetsområdena utan, som när det gäller läkare, inom verksamhetsområdena, från arbetsplats till arbetsplats och från person till person.

Den del av den utlagda jourtiden som används till att utföra arbetsuppgifter räknas inte som jour utan som ordinarie arbetstid eller övertid. Enligt utredningen tycks större delen av juren för läkare ägnas åt faktiskt arbete vilket i sig mildrar konsekvenserna av det faktum att EG-domstolen slagit fast att jourtid skall betraktas som arbetstid i förhållande till 48-timmarsregeln.

Enligt de uppgifter som utredningen redovisar kommer man inom de kommunala verksamheterna antagligen i huvudsak att kunna förändra arbetsorganisationen så, att arbetstiden ryms inom 48-timmars-

begränsningen. Ett väsentligt undantag är dock enligt utredningen att en dryg tiondel eller cirka 5 500 av de anställda inom räddningstjänsten har en genomsnittlig tjänstgöringstid om minst 48 timmar per vecka inklusive jourtid. Vilka problem detta medför och i vilken omfattning personalstyrkan behöver utökas är svårbedömt eftersom förutsättningarna varierar från fall till fall.

Utredningen lämnade ett mer långtgående förslag än vad som följer av EG-rätten när det gäller definitionen av arbetstid i förhållande till 48-timmarsregeln. Inom landstingen mildras konsekvenserna jämfört med utredningens förslag genom att färre typer av ledighet skall räknas in i 48-timmarsmålet än vad utredningen föreslog. Enligt regeringens förslag skall ledighet endast i form av semester och sjukfrånvaro, vilket EG-rätten kräver, räknas in i 48-timmarsmålet. Enligt Kommunförbundets och Landstingsförbundets gemensamma remissvar kommer denna ändring i förhållande till utredningens förslag i betydande omfattning att kunna minska de annars befarade anpassningsbehoven i verksamheten eftersom jour i förhållandevis stor utsträckning kompenseras med ledighet.

Det kan noteras att arbetstagarna inom kommunerna och landstingen omfattas av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor. De föreslagna lagändringarna medför därför inte någon direkt påverkan på dessa sektorer. Avtalen skall redan i dag tillämpas på ett sådant sätt att de inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet. Icke desto mindre ställer den rättspraxis som nyligen fastställts av EG-domstolen genom Jaeger-domen avseende jourtid och dygnsvila krav på översyn och anpassning av arbetstidsförläggningen. En schemaläggning i enlighet med EG-domstolens rättspraxis innebär förändringar för landstingens och kommunernas organisation framför allt när det gäller arbetstiderna för läkare men också för övriga vårdyrken samt för arbetstagare inom kommunernas omsorgsverksamhet. Förändringarna kan komma att medföra ett behov av nyrekryteringar.

Dessa anpassningskrav uppkommer i en situation där sektorns ekonomi redan är ansträngd och där tillgången på arbetskraft med lämplig specialistkompetens är begränsad. Vidare gör den demografiska utvecklingen att vård- och omsorgsbehovet ökar under kommande år samtidigt som den förvärvsarbetande andelen av befolkningen väntas minska. Se faktaruta nedan. Sammantaget ställer detta krav på nytänkande i verksamhet och arbetsorganisation.

FAKTARUTA: Befolkningsutveckling och arbetskraftsdeltagande

Befolkningsutvecklingen medför att allt färre i framtiden skall försörja allt fler. För att klara den framtida finansieringen av välfärdssystemen krävs det en politik som främjar ett högt arbetsutbud i alla grupper. I tabell 8.1 visas en prognos över totalbefolkningen. Den demografiska utvecklingen i Sverige fram till och med 2010 innebär en något ökad försörjningskvot, vilken accentueras mellan 2010 och 2020. Försörjningskvoten bedöms öka från dagens knappt 70 procent till drygt 78 procent fram till 2020. Försörjningskvot definieras här som antalet personer under 20 år och över 64 år som andel av antalet 20–64-åringar

Tabell 8.1 Prognostiserad befolkningsförändring, procent

Åldersgrupp	2002–2010			2010–2020			2002–2020		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
0–19	-0,1	-0,3	-0,2	+4,3	+4,3	+4,3	+4,1	+4,0	+4,1
20–64	+3,0	+2,5	+2,7	+0,9	+0,5	+0,7	+3,9	+3,0	+3,5
över 65	+8,2	+17,3	+12,1	+15,4	+22,9	+18,8	+24,9	+44,2	+33,1
TOTALT	+3,3	+4,0	+3,6	+4,6	+5,2	+4,9	+8,1	+8,7	+9,4

Källa: SCB, Sveriges framtida befolkning 2003–2050

Inom åldersgruppen 20–64 år fördelar sig ökningen fram till 2010 enligt tabell 8.2.

Tabell 8.2 Prognostiserad befolkningsförändring i åldrarna 20–64 år 2002–2010

Åldersgrupp	Kvinnor	Män	Totalt
20–24	+19,3	+19,4	+19,3
25–29	-2,2	-2,7	-2,4
30–34	-7,0	-7,4	-7,2
35–39	-5,0	-6,8	-5,9
40–44	+10,2	+9,5	+9,8
45–49	+8,1	+8,8	+8,5
50–54	-4,7	-4,4	-4,5
55–59	-10,7	-11,7	-11,2
60–64	+28,2	+27,7	+27,9
20–64	+3,0	+2,5	+2,7

Källor: SCB, Sveriges framtida befolkning 2003–2050 samt SCB, AKU grundtabeller årsmedeltal 2002

Som framgår av tabell 8.2 är det fram till och med 2010 huvudsakligen bland de yngsta och de äldsta som befolkningsökningen i åldrarna 20–64 år sker. Dessa åldersgrupper har i dag ett jämförelsevis lågt arbetskraftsdeltagande. Med arbetskraftsdeltagandet avses andelen sysselsatta och arbetslösa av hela befolkningen i den aktuella åldersgruppen.

När det gäller jour i kraftförsörjningsverksamhet, dvs. den jour som är vanligast förekommande i privat verksamhet, är verksamheten ofta organiserad så, att arbetstagarna befinner sig på arbetsstället flera dygn i följd eftersom arbetsplatsen kan finna sig på långt avstånd från arbetstagarnas hem. Här kan det alltså vara svårt att ersätta jourarbete på arbetsplatsen med beredskap i hemmet.

Om arbetstidsdirektivet ändras när det gäller hur jour skall betraktas i förhållande till 48-timmarsregeln och viloreglerna, såsom diskuterats vid EG-kommissionen, bör utformningen av den svenska arbetstidslagen åter ses över.

Konsekvenser för små företag

De konsekvenser som har beskrivits när det gäller företag och verksamheter i allmänhet gäller i huvudsak även för små företag. Dock har små företag särskilda förutsättningar som måste uppmärksammas.

Små företag saknar kollektivavtal oftare än större företag. Detta gör att de föreslagna förändringarna i arbetstidslagen blir bindande för en större andel av de små företagen. Således kan förslaget leda till ökade kostnader för små företag i större utsträckning än för större.

Ett grundläggande krav som inte bara gäller små företag, men där storleken på verksamheten kan ha betydelse, är att lagbestämmelser skall vara tydligt utformade så att de går att begripa och tillämpa. De förslag till nya begränsningar som läggs fram innebär att fler lagbestämmelser måste iakttas och att arbetstidsregleringen sammantaget blir mer komplex. Skälet till att förslagen läggs är emellertid Sveriges åtaganden som medlem i EU. Skälet till att inga bestämmelser helt tas bort är regeringens bedömning att ett borttagande av regler skulle innebära försämringar ur skyddssynpunkt för arbetstagaren jämfört med dagens arbetstidsbestämmelser. Detta gäller framför allt det s.k. nattarbetsförbudet.

Givet vilka bestämmelser som måste tillföras skall de nya bestämmelserna ges en så tydlig och begriplig utformning som möjligt. Bland de föreslagna ändringarna är förslaget om arbetspassens längd för nattarbetande vars arbete medför särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning mest svårtolkat. En otydlig innebörd av en lagbestämmelse kan förväntas leda till störst problem i en mindre verksamhet med begränsat administrativt stöd t.ex. i form av jurister. Den oklara innebörden är emellertid i det här fallet en konsekvens av att det inte är möjligt att definiera innebörden i lag eller förarbeten.

Regeringens bedömning är att de konsekvenser som beskrivits ovan på företags- och verksamhetsnivå i allt väsentligt torde gälla även för små företag. En skillnad kan dock vara att mindre företag kan ha svårare att ändra bemanning och organisation så att t.ex. den nya bestämmelsen om dygnsvila efterlevs. Förslaget om att slopa undantaget från arbetstidslagens tillämpningsområde för arbete som utförs i arbetstagarens hem innebär en viss ökad administrativ börda för företagen som kan vara mer betungande för små företag.

Som tidigare påpekats saknar små företag kollektivavtal oftare än större företag. Cirka 75 procent av det totala antalet registrerade företag i Sverige har överhuvudtaget inte någon anställd personal. Företag utan anställda omfattas inte av arbetstidslagens tillämpningsområde. Företag med anställda men som saknar kollektivavtal utgör omkring 40 procent av antalet företag med anställda. Dessa företag måste tillämpa arbetstidslagen för sina anställda utan möjlighet till anpassning av regelverket till den aktuella verksamheten. I den mån kollektivavtal inte kan tecknas finns dock även möjligheten att ansöka och få dispens hos Arbetsmiljöverket från regler i arbetstidslagen. Arbetsmiljöverket har möjlighet att medge dispenser under förutsättning att arbetstidsdirektivets minimikrav uppfylls.

Enligt Arbetsmiljöverket inkommer årligen ett femtiotal ansökningar om dispens från arbetstidslagen. Fyra av fem ansökningar avser extra övertid och mertid. Den återstående femtedelen av ansökningarna avser nattarbete. Enstaka ärenden kan röra den ordinarie arbetstiden och veckovila. Ansökningarna kan vara av två slag, dels tillfälliga avvikelser från lagens regler, dels tolkningsutlåtanden av lagens innebörd.

I bedömningen av en ansökan kontrollerar Arbetsmiljöverket om företaget sökt dispens föregående år och om ansökan i så fall avser samma person. Vidare kontaktar Arbetsmiljöverket Arbetsmiljöinspektionen i regionen för att kontrollera om man känner till om det finns problem vid företaget. Dessutom begär Arbetsmiljöverket ett yttrande från den berörda fackföreningen på orten.

De ärenden där tolkningsutlåtanden begärs avser oftast nattarbete. Enligt arbetstidslagens "nattarbetsförbud" skall alla arbetstagare ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5. Avvikelser får enligt lagen göras om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24. Det är alltså inte nödvändigt med kollektivavtal eller dispens från Arbetsmiljöverket för att det skall vara tillåtet att förlägga arbetstiden till natt.

I vissa fall är dock arbetsgivaren osäker på om den egna verksamheten kan anses omfattas av uppräkningslagen. I sådana fall kan arbetsgivaren begära ett tolkningsutlåtande av Arbetsmiljöverket. I dessa ärenden fattas beslut av Arbetstidsnämnden. I Arbetstidsnämnden ingår Arbetsmiljöverkets generaldirektör och chefsjurist samt företrädare för arbetsmarknadens parter.

Merparten av ansökningarna beviljas. Av de cirka 45 ärenden som inkom 2003 avslogs fem på grund av att Arbetsmiljöverket inte var behörigt att fatta beslut. Därutöver avslogs fem ansökningar av andra skäl. Närmare 90 procent av de ansökningar där Arbetsmiljöverket var behörigt att besluta beviljades. I vissa fall minskades dock antalet över-tidstimmar något jämfört med ansökan.

Samhällsekonomiska konsekvenser

Förslagen bedöms inte ha annat än marginella samhällsekonomiska konsekvenser. Som beskrivits tidigare gäller enligt arbetstidslagen redan i dag att kollektivavtal om arbetstid inte får innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet och EG:s rättspraxis. För den helt dominerande delen av arbetsmarknaden medför därför inte förslagen några nya krav på arbetstidens förläggning.

Regionalpolitiska konsekvenser

Typiskt sett torde inte förslagen innebära några olikheter i konsekvenser regionalt. Vissa variationer kan dock tänkas. Om det är så att den föreslagna begränsningen av den genomsnittliga veckoarbetstiden till 48 timmar leder till behov av rekrytering av ny personal, kan det tänkas att förutsättningarna att finna personal är sämre i vissa delar av landet än andra.

Integrationspolitiska konsekvenser

Förslaget bedöms inte ha några integrationspolitiska konsekvenser.

Förslaget leder inte till ökade utgifter på statsbudgeten. Arbetstagarna inom den statliga sektorn omfattas av kollektivavtal om arbetstid. Dessa kollektivavtal skall redan enligt EG-spärren i dagens arbetstidslag vara utformade på ett sådant sätt att de uppfyller kraven enligt arbetstidsdirektivet inklusive den rättspraxis som utarbetas av EG-domstolen. De föreslagna nya bestämmelserna i arbetstidslagen utgör därför inte grund för ökade personalkostnader som skulle kunna föranleda anslagshöjningar eller minskad ambitionsnivå i verksamheten.

Samma sak gäller inom kommunerna och landstingen. Även på dessa områden omfattas arbetstagarna av kollektivavtal om arbetstid. Eftersom dessa kollektivavtal redan i dagsläget skall beakta arbetstidsdirektivet innebär de föreslagna ändringarna av arbetstidslagen inte några ytterligare begränsningar av arbetstidens förläggning inom kommuner och landsting. Däremot har sådana begränsningar nyligen uppkommit genom utvecklingen av rättspraxis på europainivå (se avsnittet ovan om konsekvenser på företags- och verksamhetsnivå). Principen om att kommuner och landsting skall kompenseras för ökade kostnader föranledda av statligt beslutade åtgärder är inte tillämplig i detta fall eftersom lagändringen riktas mot hela arbetsmarknaden och inte specifikt mot kommunsektorn.

9 Författningskommentar

2 §

Ändringarna i bestämmelsen har behandlats i avsnitt 6.2.

I *första stycket första punkten* har undantaget för arbete som utförs i arbetstagarens hem tagits bort. Sådant arbete kan fortfarande falla utanför arbetstidslagen med stöd i denna punkt om det utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat, s.k. okontrollerat arbete. Någon ändring av vad som avses med sådant arbete är inte avsedd. Lagändringen innebär endast att arbete inte längre faller utanför arbetstidslagen enbart på den grunden att det utförs i arbetstagarens hem.

I *tredje stycket*, som är nytt, föreskrivs att de nya bestämmelserna i 10 a § (48-timmarsregeln), 13 § första stycket (dygnsvila), 13 a § (arbets-tiden för nattarbetande) och 14 § tredje stycket andra meningen (kravet på kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser från veckoviloregeln) inte gäller inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för sådana verksamheter och som är av sådant slag att konflikt inte kan undvikas med arbetstidsdirektivet. Bestämmelsen har i huvudsak utformats i enlighet med vad *Lagrådet* har föreslagit.

Bakgrunden till undantaget från de nya bestämmelserna som införs i detta stycke är följande. Enligt artikel 1.3 i arbetstidsdirektivet skall direktivet tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i direktiv 89/391/EEG. Enligt artikel 2.2 i det direktivet framgår dock att direktivet inte skall tillämpas på sådana offentliga verksamheter där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret. När arbetstidsdirektivet genomfördes i svensk rätt 1996 skedde det bl.a. genom att det i lagen infördes en s.k. EG-spärr, dvs. att undantag och avvikelser från lagens regler inte får innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet. Av förarbetena till lagändringen om genomförandet av arbetstidsdirektivet 1996 framgår att hänvisningen till arbetstidsdirektivet i EG-spärren inbegriper en hänvisning till denna undantags-möjlighet. EG-spärren gäller inte de offentliga verksamheter som är undantagna från arbetstidsdirektivets tillämpningsområde (prop. 1995/96:162 s. 23).

Bestämmelserna som nämns i det nya stycket av bestämmelsen (10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen) gäller alltså inte inom de offentliga verksamheter som är undantagna från arbetstidsdirektivets tillämpningsområde. Det nya stycket i paragrafen innebär att detta undantag i sak gäller även fortsättningsvis.

Den närmare innebörden och räckvidden av undantaget bestäms liksom i dag av EG-rätten, ytterst av EG-domstolens tolkningar. Det kan gälla frågan vilka arbeten som kan undantas inom ramen för de verksamheter som avses. Det kan också gälla frågan vilka verksamheter som avses. I avsnitt 6.2 finns hänvisningar till föreliggande praxis och mål som för närvarande är aktuella i EG-domstolen. Av vad som sägs där framgår att domstolen i hittillsvarande praxis har understrukt att undantaget enligt direktivet skall tolkas restriktivt, och att de verksamheter som åsyftas är sådana verksamheter inom den offentliga sektorn som är avsedda att säkerställa allmän ordning och säkerhet, vilka är oundgängliga för ett välordnat samhällsliv. I lagtexten ges, liksom i direktivet, exempel på några sådana verksamheter. När det gäller "försvaret" och "polisen" kan syftet med dessa exempel i direktivet inte vara att undanta dessa och endast dessa områden som sådana utan det avgörande bör vara uppgifternas och arbetenas karaktär. Polisiära uppgifter kan vidare utföras av andra myndigheter än Polismyndigheten. I Sverige har t.ex. Kustbevakningen i vissa avseenden givits polisiära uppgifter. Andra verksamheter som skulle kunna omfattas av undantaget är t.ex. verksamhet inom Tullverket samt transporter utförda av kriminalvårdens transporttjänst. När det gäller begreppet "civilförsvaret" som används i direktivet (ramdirektivet 89/391/EEG som det hänvisas till i arbetstidsdirektivet) kan noteras att det i den engelska språkversionen av direktiv 89/391/EEG talas om "*civil protection services*". I andra språkversioner finns liknande uttryck t.ex. den franska som talar om "*les services de protection civile*". I den tyska versionen talas om "*Katastrophenschutz-diensten*". I den danska lydelsen används begreppet "*civilbeskyttelsetjenesterne*". När det gäller begreppet "*civil protection*" har det tidigare i EU-sammanhang översatts med "räddningstjänst". Regeringen har dock konstaterat i propositionen Samhällets säkerhet och beredskap (prop. 2001/02:158 s. 69) att denna översättning är för snäv. I propositionen konstateras att "*civil protection*", utöver räddningstjänst, motsvarar övergripande frågor om skydd och beredskap. Det rör sig således om frågor om samhällets förmåga att hantera olika påfrestningar och kriser. I det översättningsarbete som sker inom ramen för det s.k. konventsarbetet används tills vidare begreppet skydd och beredskap. Begreppet "civilförsvaret" är dock numera i stort sett utmönstrat ur svensk lagstiftning och bör därför som *Lagrådet* har föreslagit inte komma till användning i lagtexten. Regeringen har i linje med vad *Lagrådet* har föreslagit stannat för att man i lagtexten bör använda "skydds- och beredskapsarbeten". Vilka verksamheter och arbeten som omfattas av undantaget skall dock liksom i dag ytterst bestämmas i enlighet med EG-rätten och EG-domstolens praxis. Av EG-domstolens hittillsvarande praxis framgår att undantaget inte ansetts tillämpligt på de arbeten inom sjukvården som prövats av domstolen.

3 §

Enligt *första stycket* kan det göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från vissa uppräknade bestämmelser i lagen genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central

arbetstagarorganisation. Undantag och avvikelser är möjliga även från de nya bestämmelserna i 10 a § (48-timmarsregeln), 13 § första stycket (dygnsvila), 13 a § (nattarbete) och 14 § tredje stycket andra meningen (kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser från veckoviloregeln). Detta har behandlats i avsnitten 6.3, 6.4 och 6.5. Listan över uppräknade bestämmelser har ändrats så att detta framgår.

I första stycket har vidare införts en uttrycklig regel om att avvikelser från 10 a § (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 a §. Tillägget innebär att möjligheten enligt artikel 19 i arbetstidsdirektivet att nationellt tillåta en genom kollektivavtal fastställd beräkningsperiod om högst tolv månader kommer till uttryck i lagtexten. Av EG-spärren i 3 § fjärde stycket följer att begränsningarna enligt artikel 19 i arbetstidsdirektivet om när en sådan längre period kan fastställas måste iakttas. Av EG-spärren följer också att själva arbetstidsmättet om en genomsnittlig maximal veckoarbetstid om 48 timmar inte går att avtala bort (se artiklarna 17 och 18 i arbetstidsdirektivet). Se vidare avsnitt 6.3.

I *andra stycket*, som gäller möjligheter till avvikelser från vissa bestämmelser genom s.k. lokala kollektivavtal, har det gjorts en redaktionell justering i följd av att 13 § har ändrats. Justeringen innebär att det hänvisas endast till 13 § andra stycket, som innehåller regeln om det s.k. nattarbetsförbudet, som även fortsättningsvis kan avvika från genom lokala kollektivavtal.

I *fjärde stycket* har EG-spärren justerats i några hänseenden, och hänvisningen till arbetstidsdirektivet från 1993 har ersatts med en hänvisning till det kodifierade arbetstidsdirektivet 2003/88/EG. Någon ändring i sak när det gäller EG-spärrens innebörd är inte avsedd, utan EG-spärren skall ha samma innebörd som i dag. Syftet med ändringen är att göra EG-spärren tydligare och lättare att tillämpa vilket bidrar till att arbetstidsdirektivet blir tydligare genomfört i svensk rätt (se avsnitt 6.7).

Första meningen har ändrats bl.a. så att den nuvarande hänvisningen till ”lagen” ersatts med hänvisningar till de bestämmelser som enligt första stycket kan avvika från och som är av sådant innehåll att de direkt berörs av arbetstidsdirektivets regler om dygnsvila (artikel 3), raster (artikel 4), veckovila (artikel 5), begränsning av veckoarbetstiden (artikel 6) och nattarbetets längd (artikel 8). Vid avvikelser från bestämmelserna i lagen som räknas upp i första meningen måste alltså arbetstidsdirektivet beaktas. Det gäller bestämmelserna i 10 a § (48-timmarsregeln), 13 § första stycket (dygnsvila), 13 a § (arbetstiden för nattarbete), 14 § (veckovila) och 15 § andra och tredje styckena (raster). Bestämmelsen i 16 § om att raster kan bytas ut mot måltidsuppehåll hör till samma kategori vilket framgår av ändringarna i den första meningen. Om det görs undantag från lagens tillämpning i dess helhet kan detta innefatta avvikelser från de nämnda bestämmelserna varför även i sådant fall arbetstidsdirektivet måste beaktas. I sådana fall – undantag från lagens tillämpning i dess helhet – kan avsteg ske även från regeln i 15 § första stycket om definitionen av raster (som enligt första stycket inte kan avvika från utan att det görs undantag från lagens tillämpning i dess helhet). Även i sådana fall måste arbetstidsdirektivets regler om raster

beaktas. Detsamma gäller om det sker undantag och avvikelser från andra bestämmelser än dem som nämns i första meningen, t.ex. bestämmelserna om ordinarie arbetstid och övertid (5 och 6 §§), som samtidigt innebär avvikelser från de uppräknade bestämmelserna, t.ex. 10 a § (48-timmarsregeln).

Vid undantag och avvikelser från lagens bestämmelser måste alltså arbetstidsdirektivet beaktas. Undantag och avvikelser är möjliga i den utsträckning och på de villkor som anges i direktivet. Av artikel 18 i arbetstidsdirektivet följer t.ex. att avvikelser från vissa av direktivets bestämmelser är tillåtna om arbetstagarna enligt huvudregeln ges motsvarande kompensationsledighet. För vissa offentliga verksamheter gäller inte arbetstidsdirektivet, och då behöver arbetstidsdirektivet inte beaktas (se avsnitt 6.7).

10 a §

Bestämmelsen, som är ny, har behandlats i avsnitt 6.3.

Bestämmelsen innebär ett tydligare genomförande av arbetstidsdirektivets regel om begränsning av veckoarbetstiden (48-timmarsregeln). Bestämmelsen föreskriver att den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vidare anges att semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Begreppet arbetstid enligt bestämmelsen har samma innebörd som enligt arbetstidsdirektivet och EG-domstolens praxis. Detta innebär att med arbetstid avses dels tid då arbete utförs i form av ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid eller mertid vid deltidsanställning, dels jourtid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete. Av EG-domstolens praxis framgår att beredskapstid däremot inte ingår i begreppet arbetstid. Något krav att beakta andra ledigheter än semester och sjukfrånvaro gäller inte enligt direktivet, och inte heller enligt bestämmelsen. Ledigheter som enligt 7 § andra stycket och 10 § första stycket skall likställas med arbetstid vid beräkningen av övertid och mertid skall alltså bortses från vid tillämpningen av bestämmelsen om det inte gäller semester och sjukfrånvaro som skall beaktas i den omfattning som anges i andra stycket (se vidare nedan).

Eftersom den sammanlagda arbetstiden enligt bestämmelsen kan genomsnittsberäknas under en beräkningsperiod om högst fyra månader innebär bestämmelsen ett tak för den arbetstid som kan tas ut under beräkningsperioden. Hur arbetstiden kan läggas ut under perioden anges däremot inte i bestämmelsen, men följer direkt eller indirekt av bestämmelserna om längsta tillåtna ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid samt reglerna om dygnsvila och veckovila samt nattarbetets längd (5–10 §§ samt 13–14 §§).

Beräkningsperioden enligt bestämmelsen kan bestämmas i t.ex. 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. Om det rör sig om flera upprepade korta anställningar, t.ex. korta och upprepade vikariat eller arbetstoppsanställningar, bör regeln tillämpas så att det i direktivet och lagregeln angivna resultatet uppnås, dvs. att den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar inte överstiger 48 timmar. Motsvarande synsätt kan vara motiverat i vissa fall när en anställning getts en relativ tidsbegränsning och skall upphöra t.ex. i och med att visst arbete slutförts, och när det kan saknas underlag för att avgöra hur länge anställningen skall pågå, och hur lång beräkningsperioden kan vara.

Oavsett hur perioden bestäms skall den alltid läggas ut efter ett fast och inte ett rullande system. Vid avbrott, t.ex. i samband med byte av scheman, kan arbetsgivaren lägga om beräkningsperioden, men i övrigt måste perioden bestämmas i förväg och tillämpas konsekvent. Om beräkningsperioden i det enskilda fallet är t.ex. fyra veckor måste den första perioden omfatta veckorna ett till fyra, den andra perioden veckorna fem till åtta osv.

Tillämpningen av ett fast system utesluter dock inte att den sammanlagda arbetstiden kan variera under perioderna. En arbetsgivare kan t.ex. välja att utnyttja lagens maximala beräkningsperiod om fyra månader och bestämma att perioden skall börja den 1 januari. Den första perioden under januari–april omfattar 120 dagar (vid skottår tillkommer en dag), vilket innebär att den sammanlagda arbetstiden under perioden inte får överstiga $120 \times 48/7$, eller drygt 822 timmar. Nästa period maj–augusti omfattar 123 dagar, vilket innebär att arbetstidstaket 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.

I *andra stycket* anges hur och i vilken omfattning semester och sjukfrånvaro skall beaktas. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid. I semesterlagen (1977:480) finns bestämmelser om vad som avses med semesterledighet och om beräkningen av sådan ledighet (3 och 9 §§) Semesterledighet kan omfatta semesterdagar och arbetsfria dagar. Vid tillämpningen av 48-timmarsregeln skall semesterdagar likställas med fullgjord arbetstid under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat. Motsvarande gäller sjukfrånvaro. Om t.ex. arbetstagaren är ledig för semester eller frånvarande pga. sjukdom under en dag då arbetstagaren skulle ha arbetat 8 timmar skall 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 skall semestern likställas med fullgjord arbetstid om 100 timmar. Taket för den sammanlagda arbetstiden under beräkningsperioden minskar i motsvarande mån. Möjligheterna att förlägga arbetstid under den del av beräkningsperioden som arbetstagaren inte är frånvarande pga. semester eller sjukdom begränsas direkt eller indirekt av bestämmelserna om längsta tillåtna ordinarie arbetstid, jourtid, övertid och mertid samt reglerna om dygnsvila och veckovila samt nattarbetets längd (5–10 §§ samt 13–14 §§).

Genom kollektivavtal kan arbetstidsbegreppet preciseras men inte på för arbetstagarna mindre förmånliga villkor än som följer av arbetstids-

direktivet. Detsamma gäller vilka ledigheter som skall beaktas och hur dessa skall beaktas. Enligt arbetstidsdirektivet kan dock inte 48-timmarsmålet som sådant avtalas bort, men beräkningsperiodens längd kan enligt 3 och 19 §§ utsträckas på de villkor som anges i direktivet.

I övrigt kan avvikelser inte göras från 48-timmarsregeln. Det är inte möjligt att genom personliga avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare avtala bort 48-timmarsregeln. Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagarna inte arbetar mer än vad som är tillåtet.

13 §

Ändringarna i bestämmelsen har behandlats i avsnitt 6.4.

I *första stycket* har införts en ny bestämmelse som innebär ett tydligare genomförande av arbetstidsdirektivets dygnsviloregel. Enligt huvudregeln skall alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar.

Begreppet ledighet skall ha samma innebörd som enligt arbetstidsdirektivet och EG-domstolens praxis. Detta innebär att som ledighet skall betraktas all tid som inte räknas som arbetstid. T.ex. jourtid på arbetsplatsen är således arbetstid, men inte beredskapstid. Någon särskild regel som klargör detta är inte nödvändig eftersom även enligt arbetstidslagen jourtid men inte beredskapstid räknas som arbetstid om inte annat sägs (jfr 14 § med den särskilda regeln om att beredskapstid bryter veckovilan).

Perioden om tjugofyra timmar kan omfatta kalenderdygnet från klockan 0 till klockan 24 eller någon annan period om tjugofyra timmar. Byte av period kan ske vid avbrott såsom vid omläggning av scheman, men i övrigt skall perioden läggas ut efter ett fast system, och tillämpas konsekvent.

Ett absolut krav är att dygnsvilan skall vara sammanhängande. Hur den sammanhängande ledigheten om minst elva timmar skall läggas ut under varje 24-timmarsperiod regleras dock inte i bestämmelsen i första stycket. Om man tar hänsyn enbart till dygnsviloregeln är det t.ex. möjligt att lägga ut den sammanhängande ledigheten om minst elva timmar i början av en tjugofyrtimmarsperiod för att nästa period lägga ut ledigheten i slutet av perioden.

Av första stycket framgår vidare att avvikelse från dygnsviloregeln får göras tillfälligtvis om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. Det skall röra sig om ett enstaka tillfälle, och handla om ett förhållande som inte har kunnat förutses, såsom olycksfall, maskinhaveri eller dylikt. Bestämmelsen skall tillämpas på samma sätt som motsvarande regel om tillfälliga avsteg från veckovilan (14 § tredje stycket). Begreppet kompensationsledighet har valts eftersom det är detta begrepp som används i direktivet. Huruvida kompensationsledigheten skall vara betald eller inte regleras inte i bestämmelsen utan är helt och hållet beroende av vad som avtalas. Arbetstidslagen i denna del, liksom i övrigt, rör inte frågor om lön.

Bestämmelsen i *andra stycket* motsvarar nattarbetsförbudet i den tidigare lydelsen av 13 §. Bestämmelsen har anpassats och justerats

språkligt i några avseenden, men någon ändring i sak är inte avsedd. Enligt huvudregeln skall i dygnsvilan ingå tiden mellan midnatt och klockan 5. Detta innebär i praktiken att dygnsvilan enligt första stycket måste förläggas så att den börjar senast vid midnatt och slutar tidigast klockan 5. Avvikelse från nattarbetsförbudet får dock göras på samma villkor som i dag, dvs. om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.

Avvikelse från dygnsviloregeln i första stycket och nattarbetsförbudet i andra stycket kan också göras med stöd av kollektivavtal eller efter dispens enligt vad som framgår av 3 och 19 §§.

Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagaren får sin dygnsvila, och att arbetstagaren inte arbetar mer eller på andra tider än vad som är tillåtet.

13 a §

Bestämmelsen, som är ny, har behandlats i avsnitt 6.5.

Bestämmelsen innebär ett tydligare genomförande av arbetstidsdirektivets regler om nattarbetets längd. Reglerna är dock tillämpliga endast på sådana arbetstagare som regelbundet arbetar natt, s.k. nattarbetande, enligt en särskild definition i sista stycket.

Enligt *första stycket* får arbetstiden för nattarbetande under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Från beräkningsperioden skall räknas av 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.

Eftersom arbetstiden kan genomsnittsberäknas innebär bestämmelsen, precis som bestämmelsen i 10 a §, ett tak för den sammanlagda arbetstiden som kan tas ut under beräkningsperioden. I flera avseenden påminner regeln i första stycket om 48-timmarsregeln i 10 a §. Begreppet arbetstid har samma innebörd, liksom det fasta systemet med beräkningsperioder. Semester och sjukfrånvaro skall beaktas på samma sätt. Det finns dock vissa skillnader som har att göra med beräkningen av det sammanlagda arbetstidstaket.

För att belysa hur regeln i första stycket skall tillämpas kan anknytas till det exempel som nämnts i kommentaren till 10 a §. Arbetsgivaren väljer således att ett år utnyttja lagens maximala beräkningsperiod om fyra månader och bestämmer att perioden skall börja den 1 januari. Den första perioden under månaderna januari–april omfattar 120 dagar eller drygt 17 veckor (18 påbörjade perioder om sju dagar), vilket medför att det totala arbetstidsmålet, uppgår till $(120-18) \times 8$, eller 816 timmar. Nästa period maj–augusti omfattar 123 dagar vilket innebär att arbetstidstaket uppgår till $(123-18) \times 8$, eller 840 timmar. Den sista perioden september–december omfattar 122 dagar, vilket medför ett tak om $(122-18) \times 8$, eller 832 timmar.

Enligt *andra stycket* gäller en särskild regel för nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning. Sådana nattarbetande får enligt huvudregeln inte arbeta mer än åtta

timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. I dessa fall kan det inte ske någon genomsnittsbereäkning av arbetstiden under längre period än tjugofyra timmar. Perioden skall läggas ut efter ett fast system. Under varje sådan period som arbete utförs under natt kan mer än åtta timmars arbete inte läggas ut. Av definitionen i sista stycket framgår att med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Vad som avses med arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning kan avgöras t.ex. genom kollektivavtal, i praxis rörande tolkningen av sådana avtal eller i samband med Arbetsmiljöverkets tillsyn, och i dessa sistnämnda fall ytterst av regeringen. Bedömningen av vilket arbete som avses skall enligt artikel 8 i direktivet ske med hänsyn tagen till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker.

Tillfälliga avvikelser från regeln om nattarbetets längd i andra stycket är möjliga på samma villkor som avvikelser från dygnsviloregeln och veckoviloregeln (se kommentaren till 13 och 14 §§).

Enligt *tredje stycket* avses med nattarbetande 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. En arbetstagare som regelbundet avslutar sitt arbetspass före klockan 1 eller som regelbundet börjar sitt arbetspass efter klockan 3 är inte nattarbetande i den mening som avses i bestämmelsens första led (den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt). Den som i övrigt på det sätt som framgår av tredje stycket regelbundet arbetar inom tidsintervallet klockan 22–6 räknas som nattarbetande.

Arbetsgivaren är skyldig att se till att arbetstagarna inte arbetar mer eller på andra tider än vad som är tillåtet. Överträdelse av lagreglerna är inte straffsanktionerade, men efterlevnaden av reglerna säkerställs genom lagens regler om tillsyn och sanktioner i övrigt.

14 §

Ändringarna i bestämmelsens sista stycke har behandlats i avsnitt 6.6.

För det första har utan att någon ändring i sak är avsedd termen undantag ersatts med termen avvikelse för att lagens terminologi skall bli mer konsekvent. I sak har regeln i sista stycket om tillfällig avvikelse från veckoviloregeln genom ett tillägg i en ny mening kompletterats med det villkoret att sådan avvikelse får göras endast om arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. När det gäller begreppet kompensationsledighet, se kommentaren till 13 § första stycket.

19 §

Bestämmelsen har justerats språkligt i några avseenden, och i bestämmelsen har gjorts en del ändringar som en följd av övriga ändringar i lagen.

I *första stycket andra punkten* har ordet undantag byts ut mot ordet avvikelse så att terminologin i lagen blir mer konsekvent.

I *första stycket femte punkten* har listan över uppräknade bestämmelser justerats med hänsyn till de nya bestämmelserna. Arbetsmiljöverket kan alltså under de förutsättningar som anges i bestämmelsen medge avvikelser även från bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen.

I *andra stycket*, som innehåller den s.k. EG-spärren, har bestämmelsen justerats språkligt och hänvisningen till 1993 års direktiv ersatts med en hänvisning till det kodifierade direktivet 2003/88/EG. EG-spärren skall tillämpas på motsvarande sätt som i dag. Avvikelser från direktivets regler genom dispens kan ske i de situationer och på de villkor som anges i artikel 17 i direktivet.

24 §

Ändringarna i bestämmelsen har behandlats i avsnitt 6.8.

Överträdelser av de nya bestämmelserna i 10 a § (48-timmarsregeln), 13 § första stycket (dygnsviloregeln) och 14 § tredje stycket andra meningen (kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser från veckoviloregeln) skall vara straffsanktionerade på motsvarande sätt som flertalet av lagens övriga bestämmelser i tidigare lydelse. Paragrafen har justerats i enlighet härmed genom att det i listan över uppräknade bestämmelser har lagts till en hänvisning till 10 a §.

Ikraftträdande

Bestämmelsen om ikraftträdande har behandlats i avsnitt 7.

Lagändringarna träder i kraft den 1 juli 2005. De nya bestämmelserna skall 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.

Avgörande för att bestämmelserna skall tillämpas först från och med den 1 januari 2007 är alltså att arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter är bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor. Om ett avtal under den angivna perioden avlöses av ett annat avtal utan att bundenheten upphör skall bestämmelserna tillämpas från och med den 1 januari 2007. Avtalet som reglerar arbetstidsfrågor kan utgöras av ett centralt eller ett lokalt kollektivavtal. Kollektivavtalet som reglerar arbetstidsfrågor kan, men behöver inte, innebära att det gjorts undantag och avvikelser från arbetstidslagens regler. Det avgörande är att arbetstagarna som sysselsätts i arbete som avses med kollektivavtalet med stöd i arbetstidslagen kan åberopa och komma i åtnjutande av arbetstidsdirektivets regler.

Om avtalsbundenheten upphör före den 1 januari 2007 skall de nya bestämmelserna tillämpas, dock endast för framtiden alltså från den tidpunkt som bundenheten upphör.

Om avtalsbundenheten gäller för längre tid än 1 januari 2007 skall bestämmelserna tillämpas från och med den 1 januari 2007.

Sammanfattning av utredningens förslag

Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler lämnade i betänkandet Tid – för arbete och ledighet (SOU 2002:58) följande förslag om ett tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv.

Arbetstidslagen tillförs enligt förslaget nya bestämmelser om dygnsvila, högsta tillåtna veckoarbetstid samt en begränsning av arbetspassens längd för nattarbetande arbetstagare med särskilt ansträngande arbeten. Dessa bestämmelser föreslås bli dispositiva inom ramen för lagens befintliga EG-spärrar.

Kommittén föreslår att en ny bestämmelse införs som innebär att alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod. Kommittén anser att vilan skall förläggas nattetid så att det nuvarande principiella nattarbetsförbudet kan bibehållas. Tiden mellan kl. 24 och kl. 5 skall därmed alltid ingå i dygnsvilan. Möjligheten att avvika från nattarbetsförbudet bibehålls enligt förslaget.

En ny begränsning av veckoarbetstiden till högst i genomsnitt 48 timmar under en beräkningsperiod om fyra månader föreslås. Enligt förslaget inkluderar 48-timmarsbegränsningen jourtid. Kommittén framhåller emellertid att den delen av bestämmelsen kan behöva övervägas på nytt beroende på utvecklingen i fråga om direktivets innebörd på den punkten.

Kommittén föreslår också att lagen tillförs direktivets bestämmelse om att arbetstiden för nattarbetande med särskilt ansträngande arbeten inte får överstiga åtta timmar inom den 24-timmarsperiod då nattarbetet utförs.

De nya EU-anpassade bestämmelserna föreslås av kommittén bli dispositiva till förmån för kollektivavtal så långt direktivet medger.

Vidare föreslår kommittén vissa förtydliganden i lagens s.k. EG-spärrar för sådana avvikelser och för dispenser som meddelas av Arbetsmiljöverket. Förtydligandena innebär enligt kommittén inga materiella förändringar.

Utredningens lagförslag

Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetstidslagen (1982:673)

dels att 2, 3, 7, 13, 19 och 24 §§ skall ha följande lydelse,
dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 10 a och 13 a.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Lagen gäller inte

1. arbete som utförs *i arbets- tagarens hem eller annars* 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.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen skall tillämpas i fråga om fartygsarbete som har undantagits från tillämpning av bestämmelserna om vilotid i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

3 §

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna i 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal.

Avvikelser från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § 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 och andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna i 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 a §§, 12–14 § samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal.

inte är medlemmar av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Prop. 2003/04:180
Bilaga 2

Undantag och avvikelser *från lagen* enligt denna paragraf får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Undantag och avvikelser enligt denna paragraf *från 10 a § och 13–15 §§* får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

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.

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

10 a §

Den sammanlagda arbetstiden enligt 5, 6, 8 och 10 §§ får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt första stycket skall kompensationsledighet för jourtid som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid inte likställas med ordinarie arbetstid eller jourtid.

13 §

Alla arbetstagare skall ha *ledigt för nattvila*. I ledigheten skall ingå

Alla arbetstagare skall ha *minst elva timmars sammanhängande*

tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

ledighet per 24-timmarsperiod (dygnsvila). Undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

I dygnsvilan skall inrymmas tiden mellan klockan 24 och klockan 5. Dygnsvilan får dock förläggas på annan tid under 24-timmarsperioden, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter.

13 a §

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får inte arbeta mer än åtta timmar inom den 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

Med natt avses varje period om minst sju timmar som omfattar perioden mellan klockan 24 och klockan 5. Med nattarbete avses varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid och varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en tredjedel av sin årsarbetstid nattetid.

19 §

Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas får Arbetsmiljöverket, om det finns särskilda skäl,

1. medge avvikelse från 5 §, 6 §, 9 § andra och tredje styckena och 12 §,
2. medge undantag från 8 § vad avser begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad,
3. medge ytterligare övertid utöver allmän övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,
4. medge ytterligare mertid utöver allmän mertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,
5. medge avvikelse från 13 och 14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

I den utsträckning det medges i rådets direktiv 93/104/EG får Arbetsmiljöverket också, om kollektivavtal som avses i 3 § inte kan träffas och om det finns sär-

skilda skäl, medge avvikelser från Prop. 2003/04:180
13–14 §§ samt 15 § andra och Bilaga 2
tredje styckena.

Arbetsmiljöverket beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 93/104/EG. Detta gäller även tillstånd enligt 9 § tredje stycket.

24 §

Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har

1. utan att avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5–10 eller 12–16 §§ eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §, 1. utan att avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5–10 a eller 12 § och 13–16 §§ 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.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2004.

Förteckning över remissinstanserna

Svea hovrätt, Stockholms tingsrätt, Justitiekanslern, Rikspolisstyrelsen, Statskontoret, Statistiska centralbyrån, Ungdomsstyrelsen, Riksförsäkringsverket, Socialstyrelsen, Statens folkhälsoinstitut, Handikappombudsmannen, Barnombudsmannen, Tullverket, Riksrevisionsverket, Riksskatteverket, Konjunkturinstitutet, Arbetsgivarverket, Premiepensionsmyndigheten, Statens skolverk, Högskoleverket, Verket för högskoleservice, Göteborgs universitet, Riksarkivet, Arbetsmarknadsstyrelsen, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket, Arbetsdomstolen, Medlingsinstitutet, ILO-kommittén, Jämställdhetsombudsmannen, Glesbygdsverket, Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, Integrationsverket, Verket för innovationssystem, Verket för näringslivsutveckling, Institutet för tillväxtpolitiska studier, Föreningen Svenskt Näringsliv, Landsorganisationen i Sverige, Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Sveriges Akademikers Centralorganisation, Tjänstemännens Centralorganisation, Arbetsgivaralliansen, Företagarnas Riksorganisation, Försäkringskasseförbundet, Kooperationens Förhandlingsorganisation, Kommunala Företagens Samorganisation, Svenska Tidningsutgivareföreningen, Svensk Handel, Näringslivets nämnd för regelgranskning, Handikappförbundens Samorganisation, Sveriges Pensionärsförbund; synpunkter har även på eget initiativ inkommit från Lärarnas Riksförbund, Medie- och Informationsarbetsgivarna, Skogsindustrierna, Trä- och möbelindustriförbundet, Skogs- och lantarbetsgivarförbundet (ARBIO), Facken inom industrin, Livsmedelsföretagen, Plåtslageriernas Riksförbund, Transportgruppen, Svenska Taxiförbundet, Svenska Musikerförbundet, ALMEGA, Allmänna Industrigruppen, Energiföretagens Arbetsgivareförening, Metallgruppen, Sveriges Riksbank, Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare, Kustbevakningen samt ett antal privatpersoner.

Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen

Härigenom föreskrivs²² i fråga om arbetstidslagen (1982:673)

dels att 2, 3, 13, 14, 19 och 24 §§ skall ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 12 § skall lyda "Arbetstidens förläggning m.m.",

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 10 a och 13 a §§, samt närmast före 10 a § en ny rubrik av följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*2 §²³

Lagen gäller inte

1. arbete som utförs *i arbetstagarens hem eller annars* 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.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen skall 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 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte arbeten inom sådana offentliga verksamheter där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden²⁴,

²² Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9, Celex 32003L0088).

²³ Senaste lydelse 1998:971.

²⁴ EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).

3 §²⁵

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna i 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8–10 §§, 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal.

Avvikelse från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § 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 och andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtals slutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag och avvikelser från lagen enligt denna paragraf får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

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

Avvikelse från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § 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.

Undantag från lagens tillämpning i dess helhet och avvikelser från 10 a §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga villkor skall 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 skall tillämpas för arbetstagarna än som

²⁵ Senaste lydelse 1996:360.

Den sammanlagda arbetstiden

10 a §

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 endast semester och sjukfrånvaro likställas med fullgjord arbetstid.

13 §

Alla arbetstagare skall ha ledigt för nattvila. I ledigheten skall ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Avvikelse från första stycket får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste fortgå även nattetid eller bedrivs före klockan 5 eller efter klockan 24.

Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Undantag får göras tillfälligtvis, om det föranleds 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. Undantag får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivs mellan midnatt och klockan 5.

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. Vid beräkningen skall endast semester och sjukfrånvaro 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. Undantag 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.

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.

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

Undantag från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. *Sådana undantag får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.*

19 §²⁶

Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas får Arbetsmiljöverket, om det finns särskilda skäl,

1. medge avvikelser från 5 §, 6 §, 9 § andra och tredje styckena och 12 §,

2. medge undantag från 8 § vad avser begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad,

1. medge avvikelser från 5 §, 6 §, 9 § andra och tredje styckena, 12 § och 13 § andra stycket,

2. medge avvikelser från 8 § vad avser begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad,

²⁶ Senaste lydelse 2000:766.

3. medge ytterligare övertid utöver allmän övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,

4. medge ytterligare mertid utöver allmän mertid med högst 150 timmar under ett kalenderår,

5. medge avvikelse från 13 och 14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av rådets direktiv 93/104/EG. Detta gäller även tillstånd enligt 9 § tredje stycket.

5. medge avvikelse från 10 a §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § samt 15 § andra och tredje styckena.

Arbetsmiljöverkets beslut enligt första stycket 5 får inte innebära att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Detta gäller även tillstånd enligt 9 § tredje stycket.

24 §²⁷

Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har

1. utan att *avvikelse* har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5–10 eller 12–16 §§ 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.

1. utan att *undantag eller avvikelser* har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5–10 a §§, 12 §, 13 § eller 14–16 §§ eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §,

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005. De nya bestämmelserna skall dock tillämpas 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 ett kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor.

²⁷ Senaste lydelse 2000:766.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2004-06-23

Närvarande: f.d. justitierådet Lars K Beckman, f.d. justitierådet Inger Nyström och regeringsrådet Bengt-Åke Nilsson.

Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

Enligt en lagrådsremiss den 17 juni 2004 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673).

Förslaget har inför Lagrådet föredragits av hovrättsassessorn Jonas Alberg, biträdd av kanslirådet Anders Stålsby.

Förslaget föranleder följande yttrande av Lagrådet:

2 §

I 2 § tredje stycket föreskrivs att ett antal angivna bestämmelser om arbetstidsbegränsning och vila inte skall gälla för visst arbete inom offentliga verksamheter där de speciella förutsättningarna för verksamheten är sådana att konflikter med arbetstidsdirektivet inte kan undvikas. Som exempel på verksamheter där det förekommer sådana arbetsuppgifter nämns försvaret, polisen samt viss specifik verksamhet inom civilförsvaret.

Begreppet ”civilförsvaret” är numera i stort sett utmönstrat ur svensk lagstiftning (prop. 1994/95:7 s. 49 ff.) och används endast i sådana sammanhang där man åsyftar det folkrättsliga skydd som avses i artiklarna 62 och 63 i 1977 års tilläggsprotokoll I till 1949 års Genèvekonventioner (Karnov 2002/03 s. 4652 not 2). Det angivna begreppet bör därför inte användas i arbetstidslagen. Det begrepp som numera används och som delvis motsvarar ”civilförsvaret” är ”det civila försvaret” (den del av totalförsvaret som inte är militärt försvar – lag (1994:1720) om civilt försvar). Enligt vad som uppgetts vid föredragningen är det emellertid ovisst om det sistnämnda begreppet motsvarar just den verksamhet som avses med exemplet i 2 § tredje stycket.

Med de nu givna förutsättningarna står valet mellan att begränsa exemplifieringen till försvaret (som kan tolkas som totalförsvaret, inkluderande både den militära och den civila delen) och polisen, en ändring som inte i och för sig skulle begränsa lagrummets tillämpningsområde, eller att finna ett mera beskrivande uttryck för den verksamhet som avses i förslaget.

En lösning enligt det andra alternativet skulle, med vissa redaktionella ändringar av det remitterade förslaget, kunna utformas enligt följande:

”Bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte inom offentlig verksamhet som

exempelvis försvaret, polisen och det civila skydds- och beredskapsarbetet för arbete som är speciellt för sådana verksamheter 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.”

Undantag och avvikelse

Under vissa förutsättningar, ev. efter dispens av Arbetsmiljöverket, får de gränser som arbetstidslagen i olika avseenden föreskriver för att skydda arbetstagare överskridas. Termerna som används för att beteckna detta är undantag eller avvikelse. Av lagtexten framgår inte om det är någon avsiktlig skillnad i användningen av dessa termer. En tolkning kan vara att undantag avser lagen i dess helhet medan avvikelse avser en eller flera särskilda bestämmelser. Någon sådan uppdelning är emellertid inte konsekvent genomförd (jfr 3 § resp. 13 och 14 §§).

Det kan naturligtvis ifrågasättas om en sådan terminologisk exercis tjänar något syfte. Snarare finns det risk att den kan leda till oklarheter, t.ex. när det gäller tolkningen av straffbestämmelsen (24 §), där gällande lydelse inte från straffbarhet uttryckligen utesluter sådana fall där undantag medgetts. Detta förhållande korrigeras dock genom det remitterade förslaget.

Enligt Lagrådets mening bör den terminologiska fråga som antytts ovan närmare övervägas i vart fall i samband med en mera generell översyn av arbetstidslagen. Vad gäller det remitterade förslaget kan ifrågasättas om inte ”undantag” i 13 § första och andra styckena, 13 a § andra stycket och 14 § andra stycket bör ersättas med ”avvikelse”.

Beräkningsperioder

Vid beräkning av tak för arbetstid under en sjudagarsperiod (10 a §) och för nattarbete (13 a §) skall semester och sjukfrånvaro likställas med fullgjord arbetstid. I båda fallen bestäms taket utifrån ett genomsnitt för en beräkningstid om högst fyra månader. Enligt motsvarande bestämmelse i arbetstidsdirektivet (art. 16) skall semester och sjukfrånvaro inte inkluderas eller vara neutrala vid beräkningen av genomsnittet.

En första synpunkt på bestämmelsen är att det är föga rationellt att räkna med tidsperioder som varierar i längd (månader). En väsentlig förenkling skulle uppnås redan genom att utgå från en beräkningsperiod om högst 16 veckor. En sådan ändring kan dock vara svår att genomföra med hänsyn till direktivets ordalydelse.

Uppenbarligen är syftet med de nu redovisade bestämmelserna att varken semester eller sjukfrånvaro skall leda till att taket för arbetstiden höjs för den tid under beräkningsperioden som arbetstagaren faktiskt är i arbete.

Den föreslagna lydelsen kan enligt Lagrådets mening ge utrymme för olika tolkningar. Syftet med bestämmelserna skulle komma till tydligare uttryck om de, i närmare överensstämmelse med arbetstidsdirektivet, utformades så att vid beräkningen helt bortses från tid för semester och

sjukfrånvaro vid genomsnittsbekning av tak för arbetstid enligt 10 a Prop. 2003/04:180
och 13 a §§. Bilaga 5

Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993
om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

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

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

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 2 september 2004

Närvarande: statsministern Persson, ordförande, och statsråden Engqvist, Ulvskog, Freivalds, Sahlin, Pagrotsky, Östros, Lövdén, Ringholm, Bodström, Sommestad, Karlsson, Lund, Andnor, Nuder, Johansson, Hallengren, Björklund, Holmberg, Jämtin

Föredragande: statsrådet Karlsson

Regeringen beslutar proposition 2003/04:180 Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

Författningsrubrik	Bestämmelser som inför, ändrar, upphäver eller upprepar ett normgivnings-bemyndigande	Celexnummer för bakomliggande EG-regler
Lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)		32003L0088
