



Regeringens proposition 2010/11:89

Ändrade regler om övertid och skyddskommitté

Prop.
2010/11:89

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 10 mars 2011

Fredrik Reinfeldt

Hillevi Engström
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås vissa ändringar i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160). Ändringarna är en del i regeringens regel-förenklingsarbete.

Kravet på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid per kalenderår och extra mertid per kalenderår tas bort. I stället framgår av lag att extra övertid och extra mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt.

Det ska inte längre vara möjligt att få dispens från Arbetsmiljöverket från begränsningen av övertidsuttag per kalendermånad och fyraveckors-period.

Det ska inte längre vara nödvändigt att söka tillstånd hos Arbetsmiljöverket om nödfallsövertid ska tas ut för längre tid än två dygn. Möjligheten att medge avvikelser från kravet att underrätta den lokala arbets-tagarorganisationen om nödfallsövertidsarbetet tas bort.

Skyddsombud ges möjlighet att göra framställningar till arbetsgivaren om det behövs för att säkerställa att arbetstidslagens krav när det gäller extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs, samt att få detta prövat av Arbetsmiljöverket.

Genom ett kollektivavtal ska ett organ som också behandlar andra frågor än arbetsmiljöfrågor få utses till skyddskommitté. Ett sådant organ får ha en annan benämning än skyddskommitté.

Det föreslås även ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska för-

hållanden i ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen om missgynnande enligt föräldraledighetslagen (1995:584) ska omfattas av sekretess på samma sätt som i ärenden enligt diskrimineringslagen (2008:567). Motsvarande ska gälla mål i domstol om missgynnande. Vidare föreslås ändringar som gäller sekretess i ärenden om introduktionsersättning.

Slutligen föreslås ändringar i diskrimineringslagen. Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska anställningsförhållandet anses upplöst och arbetsgivaren betala ersättning till arbetstagaren för sin vägran.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 augusti 2011.

1	Förslag till riksdagsbeslut	5
2	Lagtext	6
2.1	Förslag till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)	6
2.2	Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)	12
2.3	Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)	13
2.4	Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)	15
2.5	Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)	17
3	Ärendet och dess beredning	18
4	Ändrade övertidsregler	19
4.1	Behovet av ändrad lagstiftning	19
4.2	Extra övertid och extra mertid	20
4.3	Extra övertid per kalendermånad eller fyra veckor	25
4.4	Nödfallsövertid	26
4.5	Möjlighet för skyddsombud att ingripa	28
5	Skyddskommitté och samverkansorgan	31
5.1	Överväganden och förslag	31
6	Ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall	34
6.1	Regleringen i de tidigare arbetsrättsliga diskrimineringslagarna	34
6.2	Regleringen i diskrimineringslagen	34
6.3	Diskrimineringslagen förtydligas	36
7	Sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen	37
8	Sekretess i ärenden om introduktionsersättning	40
9	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	41
9.1	Nya övertidsregler	41
9.2	Skyddskommitté och samverkansorgan	42
9.3	Diskrimineringslagen och offentlighets- och sekretesslagen	42
10	Konsekvenser	43
10.1	Ändringarna i arbetstidslagen	43
10.2	Ändringarna i arbetsmiljölagen	46
10.3	Ändringarna i diskrimineringslagen	48
10.4	Ändringarna i offentlighets- och sekretesslagen	48
11	Författningskommentar	48
11.1	Förslaget till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)	48
11.2	Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)	52

11.3	Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).....	52
11.4	Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).....	53
11.5	Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).....	54
Bilaga 1	Sammanfattning av Arbetsmiljöverkets rapport Uppdrag beträffande vissa dispensfrågor i arbetstidslagen	55
Bilaga 2	Arbetsmiljöverkets lagförslag.....	56
Bilaga 3	Förteckning över remissinstanser (Arbetsmiljöverkets rapport)	61
Bilaga 4	Sammanfattning av utredningens förslag (SOU 2006:44).....	62
Bilaga 5	Utredningens lagförslag (SOU 2006:44)	63
Bilaga 6	Förteckning över remissinstanser (SOU 2006:44).....	64
Bilaga 7	Lagrådsremissens lagförslag (Ändrade regler om övertid och skyddskommitté)	65
Bilaga 8	Lagrådets yttrande (Ändrade regler om övertid och skyddskommitté)	72
Bilaga 9	Sammanfattning av Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldradedighetslagen – förslag till ändringar i diskrimineringslagen och i offentlighets- och sekretesslagen (A2011/187/DISK)	75
Bilaga 10	Promemorians lagförslag (A2011/187/DISK)	76
Bilaga 11	Förteckning över remissinstanser (A2011/187/DISK)	80
Bilaga 12	Lagrådsremissens lagförslag (A2011/187/DISK).....	81
Bilaga 13	Lagrådets yttrande (A2011/187/DISK)	85
Bilaga 14	Sammanfattning av Promemoria om ändringar i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) (A2011/140/IU).....	87
Bilaga 15	Promemorians lagförslag (A2011/140/IU).....	88
Bilaga 16	Förteckning över remissinstanser (A2011/140/IU)	89
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 10 mars 2011	90

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2010/11:89

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673),
2. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160),
3. lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567),
4. lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400),
5. lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetstidslagen (1982:673)

dels att nuvarande 10 a § ska betecknas 10 b §,

dels att 2, 3, 8, 9, 10, 19, 24 och 26 §§ ska ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 10 a § ska sättas närmast före den nya 10 b §,

dels att det i lagen ska införas tre nya paragrafer, 8 a, 10 a och 19 a §§, samt närmast före 19 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Lagen gäller inte

1. arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte kan anses vara arbetsgivarens uppgift att vaka över hur arbetet är ordnat,

2. arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid,

3. arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll,

4. fartygsarbete, 4. fartygsarbete, *eller*

5. arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

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

Bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig *eller* inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för arbete som är speciellt för *sådana verksamheter* och som är av sådant

Bestämmelserna i 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig. *De gäller inte heller* inom offentlig verksamhet – som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten – för arbete som är speciellt för *verksamheten*

¹ Senaste lydelse 2008:476.

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.

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 avseenden².

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

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

3 §³

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.

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 från *lagens tillämp-*

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

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

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

Undantag från *lagen* i dess hel-

² EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L008).

³ Senaste lydelse 2005:165.

ning 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.*

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

8 §

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

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar *per arbetstagare* under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

8 a §

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

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

9 §⁴

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

⁴ Senaste lydelse 2000:766. Ändringen innebär att tredje stycket upphävs.

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

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket.

10 §

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

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

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

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

10 a §

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

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

19 §⁵

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

Kan kollektivavtal som avses i 3 § inte träffas, får Arbetsmiljöverket *medge avvikelse från 5, 6, 10 b*

⁵ Senaste lydelse 2005:165.

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

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 avvikelse från 10 a §, 13–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

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.

och 12–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena, om det finns särskilda skäl för det.

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

Skyddsombuds begäran om åtgärder

19 a §

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

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

24 §⁶

Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har

1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5–10 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.

1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 § anlitat en arbetstagare i strid mot 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 10 b, 12, 13, 14, 15 eller 16 § eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §,

26 §⁷

Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 8 eller 9 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 § eller ha fått dispens enligt 19 §, utgår en särskild avgift (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

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

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

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

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

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

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.

2. Medgivanden som har meddelats av Arbetsmiljöverket enligt 19 § i dess äldre lydelse gäller fortfarande.

⁶ Senaste lydelse 2005:165.

⁷ Senaste lydelse 2010:1231.

2.2 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs att det i arbetsmiljölagen (1977:1160)¹ ska införas en ny paragraf, 6 kap. 9 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

9 a §

Till skyddskommitté som avses i 8 § får genom ett kollektivavtal utses ett organ som behandlar också andra frågor än som anges i 9 §. Ett sådant organ får ha en annan benämning än skyddskommitté.

Denna paragraf är inte tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011. För arbetsställen där arbetsmiljösamrådet regleras av kollektivavtal vid ikraftträdandet, tillämpas lagen från och med den 1 januari 2013.

¹ Lagen omtryckt 1991:677.

2.3 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs i fråga om diskrimineringslagen (2008:567) dels att 6 kap. 8 § ska ha följande lydelse, dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 kap. 3 a §, samt närmast före 5 kap. 3 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

Vägran att rätta sig efter en dom

3 a §

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande enligt denna lag, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala ersättning till arbetstagaren med ett belopp som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd.

6 kap.

8 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och

– 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och

– 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.
 2. De nya bestämmelserna ska tillämpas endast vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 31 juli 2011.

2.4 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs att 33 kap. 1 § och 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

33 kap.

1 §¹

Sekretess gäller för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer hos

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt i annat ärende som rör rådgivning åt en enskild,

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) eller 16 och 17 §§ föräldradighetslagen (1995:584) samt i andra ärenden som rör rådgivning åt en enskild,

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen, eller

3. Statens skolinspektion i ärende enligt 6 kap. skollagen (2010:800).

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

36 kap.

4 §²

Sekretess gäller hos domstol för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer i

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av

– lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

– lagen (1982:80) om anställningsskydd,

– 6 kap. 7–12 §§ skollagen (2010:800),

– 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

– 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,

– 16 och 17 §§ föräldradighetslagen (1995:584),

– 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eller

– 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567).

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

¹ Senaste lydelse 2010:866.

² Senaste lydelse 2010:866.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.

2.5 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs i fråga om offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) att övergångsbestämmelsen till lagen (2010:208) om ändring i nämnda lag ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag träder i kraft den 1 december 2010. För uppgifter i sådana ärenden och i sådan verksamhet där handlingarna omhändertagits för arkivering före denna tidpunkt gäller bestämmelserna i 26 kap. 1 § i sin äldre lydelse.

Föreslagen lydelse

1. Denna lag träder i kraft den 1 december 2010.

2. För uppgifter i ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar gäller 26 kap. 1 § i sin äldre lydelse.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.

3 Ärendet och dess beredning

Rapporten 2009 Uppdrag beträffande vissa dispensfrågor i arbetstidslagen

Regeringen beslutade den 6 november 2008 att ge Arbetsmiljöverket i uppdrag att utreda förutsättningarna för vissa förenklingar i arbetstidslagen (1982:673). I uppdraget ingick bl.a. att utreda förutsättningarna för sloandet av dispenskravet för extra övertid per år, extra mertid per år och mer övertid per månad samt för uttag av nödfallsövertid längre än två dygn. I uppdraget ingick också att överväga vilka följdändringar i lagen som ur skyddssynpunkt eller i andra avseenden var lämpliga att göra. Arbetsmiljöverket redovisade sina förslag och överväganden i rapporten 2009 Uppdrag beträffande vissa dispensfrågor i arbetstidslagen. En sammanfattning av förslagen finns i *bilaga 1*. Arbetsmiljöverkets lagförslag finns i *bilaga 2*. Rapporten remissbehandlades under hösten 2009. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 3*. En sammanställning av remissvaren finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A/2009/1877/ARM).

Betänkandet Bättre arbetsmiljöregler I

Regeringen beslutade år 2004 att tillkalla en särskild utredare för att göra en översyn av vissa delar av arbetsmiljölagen (1977:1160), och bl.a. utreda behovet av en förbättrad samordning mellan inflytanderegler i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och samverkansreglerna i arbetsmiljölagen. Utredaren redovisade sina förslag och överväganden i denna del i delbetänkandet Bättre arbetsmiljöregler I (SOU 2006:44). En sammanfattning av förslaget finns i *bilaga 4*. Utredarens lagförslag i nu aktuell del finns i *bilaga 5*. Delbetänkandet remissbehandlades under hösten 2006. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 6*. En sammanställning av remissvaren finns tillgänglig i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A/2007/355/ARM).

Promemorian om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen

Inom Regeringskansliet har upprättats en promemoria, Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen – förslag till ändringar i diskrimineringslagen och i offentlighets- och sekretesslagen. En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 9*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 10*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 11*. Remissyttrandena och remissammanställningar finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2009/3959/ARM och A2011/187/DISK, tidigare dnr IJ2009/1878/DISK).

Inom Regeringskansliet har upprättats ytterligare en promemoria om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). En sammanfattning av promemorian finns i *bilaga 14*. Promemorians lagförslag finns i *bilaga 15*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning av remissinstanserna finns i *bilaga 16*. Remissyttrandena och remissmanställning finns tillgängliga i Arbetsmarknadsdepartementet (dnr A2011/140/IU, tidigare IJ2010/2072/IU).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 3 februari 2011 att inhämta Lagrådets yttrande över förslagen till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673) och i arbetsmiljölagen (1977:1160) i *bilaga 7*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 8*.

Den 28 januari 2010 beslutade regeringen att inhämta Lagrådets yttrande bl.a. över förslagen om lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567) och i offentlighets- och sekretesslagen, *bilaga 12*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 13*.

Regeringen har följt Lagrådets förslag. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitt 4.2 och författningskommentaren. I förhållande till det remitterade förslaget om ändringar i offentlighets- och sekretesslagen i promemorian om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen har det gjorts vissa justeringar till följd av att skollagen (2010:800) ska börja tillämpas den 1 juli 2011.

Eftersom lagförslaget i *bilaga 15* innebär ett återinförande av en tidigare gällande reglering bedöms Lagrådets granskning sakna betydelse och Lagrådets yttrande har därför inte inhämtats i denna del.

4 Ändrade övertidsregler

4.1 Behovet av ändrad lagstiftning

Regeringens bedömning: Det finns behov av att göra ändringar i dispensförfarandet när det gäller vissa övertidsfrågor.

Arbetsmiljöverkets bedömning: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser uttalar sig inte särskilt angående behovet av ändringar. *Sveriges akademikers centralorganisation (SACO)* ifrågasätter dock om dispensförfarandet är så betungande för arbetsgivarna att lagändringar är motiverade.

Skälen för regeringens bedömning: För större delen av arbetsmarknaden träffas kollektivavtal om övertid. Om inte avtal kan träffas krävs för uttag av särskild övertid och särskild mertid att arbetsgivaren ansöker om dispens hos Arbetsmiljöverket. För nödfallsövertid som överstiger

två dygn krävs också för uttag att arbetsgivaren ansöker om tillstånd från verket.

Som framgår av avsnitt 4.2 är det en mycket liten del av arbetsgivarna som ansöker om dispens när det gäller uttag av extra övertid och extra mertid. Dispenser angående nödfallsövertid och begränsningen för övertidsuttag per fyra veckorsperiod eller kalendermånad är också sällsynta, se avsnitt 4.3 och 4.4.

Regelförenkling är en av regeringens insatser för att främja fler arbetstillfällen och växande företag. I regelförenklingen ligger att bestämmelser som innebär en administrativ börda för företagen, i möjligaste mån ska tas bort. Regler som inte tillämpas, eller som man har fog för att tro inte tillämpas, bör också ändras.

Regeringen bedömer, i likhet med Arbetsmiljöverket, att dispensförfarandet beträffande vissa övertidsfrågor bör tas bort. Detta frigör resurser inom Arbetsmiljöverket, som i stället kan ägnas åt andra frågor.

4.2 Extra övertid och extra mertid

Regeringens förslag: Kravet på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid per kalenderår och extra mertid per kalenderår upphävs. I stället ska framgå av lag att extra övertid och extra mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt.

Vid överträdelse av bestämmelserna ska böter kunna utdömas. Överträdelse av bestämmelsen om extra övertid ska också kunna leda till övertidsavgift.

Arbetsmiljöverkets förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: *Statens folkhälsoinstitut, Tillväxtverket, Regelrådet, Arbetsgivarverket, Stockholms universitet, Sveriges Kommuner och Landsting, Svenskt Näringsliv, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Arbetsgivarförbundet KFO, Kommunala Företagens Samorganisation, Fastigo, Företagarna och Lantbrukarnas Riksförbund* tillstyrker förslagen. Svenskt Näringsliv, Sveriges kommuner och Landsting och Företagarna menar dock att det inte ska krävas att situationen inte ska kunna lösas på annat sätt. Lantbrukarnas Riksförbund anser att lagtexten inte ska ange exempel på oförutsedda händelser.

Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Sveriges akademikers centralorganisation (SACO) och Landsorganisationen i Sverige (LO) motsätter sig förslagen och anför att det finns risk att allmän övertid och extra övertid sammanblandas och att övertidsuttaget totalt kommer att öka. De anser även att lagstiftning har en normerande effekt på kollektivavtalen och att incitamenten att avtala om övertidsuttag minskar.

Näringslivets regelnämnd motsätter sig förslagen då nämnden anser dem alltför vaga och otydliga.

Nu gällande lagbestämmelser om övertid och mertid

Arbetstiden, inklusive övertid och mertid, regleras genom arbetstidslagen (1982:673). Lagen kan helt eller delvis avtalas bort genom kollektivavtal. Avsteg från lagen får inte medföra att mindre förmånliga villkor tillämpas än vad som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Det är direktivet som lägger fast vad den sammanlagda arbetstiden högst får uppgå till. Enligt 10 a § i lagen får den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Begränsningen om högst 48 timmar får inte avtalas bort. I kollektivavtal får dock bestämmas att perioden för beräkning av genomsnittet kan förlängas till som mest tolv månader. All arbetstid, inklusive övertid och mertid ska rymmas inom 48-timmarsbegränsningen.

Övertid, dvs. sådan arbetstid som enligt 7 § arbetstidslagen överstiger ordinarie arbetstid och jourtid, får enligt 8 § tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad när det finns särskilt behov av ökad arbetstid. Denna s.k. allmänna övertid får inte överstiga 200 timmar under ett kalenderår.

Särskilda bestämmelser finns i 9 § angående nödfallsövertid, se vidare avsnitt 5.4.

Med mertid avses sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet (10 §). När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

Arbetsgivare ska föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid. Arbetstagarna har rätt att själva eller genom någon annan ta del av anteckningarna. Samma rätt har fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället (11 §).

Om kollektivavtal inte kan träffas, får Arbetsmiljöverket, om det finns särskilda skäl, ge dispens från bl.a. vissa bestämmelser om nödfallsövertid och begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller en kalendermånad. Arbetsmiljöverket får också medge ytterligare övertid utöver allmän övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår, eller ytterligare mertid med samma begränsning (19 §). Arbetsmiljöverket får dock inte besluta på ett sätt som innebär att mindre förmånliga villkor tillämpas för arbetstagarna än vad arbetstidsdirektivet lagt fast.

Dispensförfarandet för extra övertid och extra mertid kan upphävas

Arbetsmiljöverket får idag in mellan 50 och 100 ansökningar om extra övertid varje år. Det är en försvinnande liten andel av antalet arbetsgivare med anställda som inte är bundna av kollektivavtal.

I likhet med Arbetsmiljöverket anser regeringen att det kan ifrågasättas att en så liten andel av arbetsgivarna skulle ha behov av att ta ut extra

övertid. Det finns därför skäl att tro att antalet ansökningar knappast motsvarar det verkliga behovet av extra övertid och att efterlevnaden av dessa regler sannolikt är dålig.

Arbetsmiljöverket har redovisat att av de ansökningar som inkommer endast ungefär hälften prövas i sak. Återstoden skrivs av eller avvisas då det efter utredning framkommit att sökanden inte behöver ansöka om extra övertid, oftast för att sökanden omfattas av ett kollektivavtal eller för att han eller hon på annat sätt har missuppfattat arbetstidslagens krav på dispens.

Av de ansökningar som prövas i sak, beviljar Arbetsmiljöverket uttag av extra övertid för en majoritet av ansökningarna. Eftersom nästan hälften av ansökningarna är utan grund och en majoritet av de återstående ansökningarna beviljas bedömer Arbetsmiljöverket att ansökningsförfarandet egentligen saknar betydelse för att säkerställa att extra övertid endast tas ut när det finns särskilda skäl.

Regeringen delar denna bedömning. Att ansöka om dispens för uttag av extra övertid innebär en onödig administration för de arbetsgivare som följer arbetstidslagens bestämmelser. Regelförenklning är ett av medlen för att regeringens övergripande mål om fler jobb i fler och växande företag ska uppnås. Att upphäva dispensförfarandet för extra övertid minskar kostnaderna för att följa regelverken. Enligt regeringens bedömning talar därför regelförenklings-skäl för ett borttagande av dispenskravet för extra övertid. I stället bör en lagreglering göras av i vilka situationer extra övertid får tas ut.

Ansökningar om extra mertid vid deltidarbete är ytterst sällsynta hos Arbetsmiljöverket. Av den anledningen och för att regelsystemet ska vara konsekvent bedömer regeringen att det även här finns skäl att avskaffa dispensförfarandet och att i stället reglera uttag av extra mertid direkt i lagtexten.

Regeringen föreslår att det ska vara möjligt att genom kollektivavtal göra avvikelser från de nya bestämmelserna om extra övertid och extra mertid, på samma sätt som för övriga bestämmelser i arbetstidslagen.

Förutsättningar för uttag av extra övertid och extra mertid

Arbetsmiljöverket har föreslagit att extra övertid ska få tas ut vid oförutsedda händelser som tillfällig arbetsanhopning, sjukdom eller andra särskilda omständigheter under förutsättning att situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt.

Förslagets utformning speglar Arbetsmiljöverkets praxis när det gäller beviljande av dispens för uttag av extra övertid och mertid.

Lantbrukarnas Riksförbund anser att lagtexten inte bör innehålla exempel på oförutsedda händelser utan vara så flexibel som möjligt. Regeringen anser också att lagtexten inte bör tyngas med exempel på vad som utgör särskilda skäl. Exempelen på särskilda skäl bör i stället framgå av författningsskomentaren.

Svenskt Näringsliv, Företagarna och Sveriges Kommuner och Lands-ting har motsatt sig att uttag får ske endast om situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt och menar att detta kommer att leda till tvister

och oklarheter. De anser att det är tillräckligt att det ska röra sig om oförutsedda händelser för att extra övertid och mertid ska få tas ut.

LO, TCO och *SACO* menar å sin sida att förslaget leder till att allmän övertid och extra övertid blandas samman och att det totala övertidsuttaget kan komma att öka.

Regeringen kan instämma i att gränsen mellan allmän övertid och extra övertid är något flytande. Det ligger i sakens natur att situationer då behov av övertid uppkommer i viss mån är oförutsedda. Detta gäller även när det är fråga om allmän övertid. Det är emellertid inte regeringens avsikt att de nya reglerna ska leda till ett ökat övertidsuttag. Det bör därför finnas ett ytterligare krav för uttag av extra övertid och extra mertid, nämligen att situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Vidare föreslår regeringen att skyddsombuden ska få möjlighet att agera för att stärka kontrollen av övertidsuttaget, se avsnitt 4.5, vilket också ska motverka ett felaktigt uttag av extra övertid och extra mertid.

Kravet att det inte går att lösa situationen på annat rimligt sätt gäller för närvarande enligt Arbetsmiljöverkets praxis för att verket ska kunna bevilja dispens. Det bör enligt regeringens mening gälla även framgent. Vad som avses med annat rimligt sätt framgår av författningskommentaren.

Det är viktigt att betona att extra övertid och extra mertid aldrig får jämföras med nödfallsövertid. Nödfallsövertid får bara tas ut om en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet inte har kunnat förutses av arbetsgivaren och som har vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom.

Vidare bör i lagtexten tydliggöras att begränsningen i 8 § om att övertiden får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad fortfarande gäller även vid uttag av extra övertid och extra mertid.

LO, TCO och *SACO* har anfört att en lagreglering av extra övertid och mertid får genomslag när kollektivavtalen ska förhandlas och att incitamenten att avtala om övertidsuttag minskar.

Regeringen bedömer att risken för detta inte är särskilt stor. Arbetstidsreglering lämpar sig väl för kollektivavtalsreglering och detta är också fallet för en mycket stor del av arbetsmarknaden. Extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid är endast en liten del i denna reglering.

Vad gäller arbetsplatser där kollektivavtalsreglering om extra övertid och extra mertid saknas, har Arbetsmiljöverket i sin hantering av dispensärenden krävt att arbetsgivaren visat att kollektivavtal inte har kunnat träffas genom att förhandlingsprotokoll biläggs ansökan. Även om det i de nu föreslagna lagreglerna inte krävs att arbetsgivaren ska ha försökt träffa kollektivavtal med arbetstagarorganisationen innan uttag av extra övertid eller extra mertid får ske, vill regeringen understryka att det alljämt är en fördel för arbetsgivaren att göra detta. Genom kollektivavtal kan parterna komma överens om villkor för extra övertid och mertid som är anpassade för den specifika verksamheten.

Avsikten med de i lagen stadgade övertids- och mertidstimmarna är att de ska gälla per arbetstagare. Så tillämpas också reglerna enligt praxis, men i likhet med Arbetsmiljöverket anser regeringen att detta också uttryckligen bör anges i lagtexten avseende såväl allmän som extra övertid och mertid.

Överensstämmelse med internationell reglering

EU:s arbetstidsdirektiv innehåller inte några särskilda bestämmelser om övertid eller mertid. Direktivet sätter dock en gräns för den maximala arbetstiden, som inkluderar övertid, jourtid och mertid. Enligt artikel 6 får den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiga 48 timmar. I artikel 16 anges att medlemsstaterna för tillämpningen av artikel 6 får föreskriva en beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader. Dessa direktivbestämmelser är genomförda i 10 a § arbetstidslagen, som nu föreslås byta beteckning till 10 b §.

Arbetstidslagens bestämmelser ligger klart inom direktivets gränser. Vad regeringen föreslår i denna proposition innebär inte någon ändring när det gäller storleken på övertidsuttaget. Det tak om 150 timmar för extra övertid respektive mertid som gällde för Arbetsmiljöverkets dispens, gäller även nu i den föreslagna lagregleringen.

Sverige är även bundet av ILO-konventionerna (nr 14) om veckovila i industriarbete, (nr 47) om fyrtiotimmarsvecka samt 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.

I likhet med *ILO-kommittén*, gör regeringen bedömningen att förslagen om övertid och mertid rör sig på en detaljnivå som ligger utanför ILO-konventionernas regelverk och att de därmed inte står i strid med någon ILO-konvention.

Tillsyn och sanktioner

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att lagen följs och har rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen samt få tillträde till arbetsplatser. Arbetsmiljöverket får meddela förbud och förelägganden för att lagen ska följas och får även sätta ut viten (20–22 §§). Bestämmelser om arbetstid i kollektivavtal övervakas av arbetsmarknadens parter.

Ett antal olika sanktioner kan komma i fråga om arbetstidsbestämmelserna inte följs. En arbetsgivare kan enligt 23 § dömas till böter eller fängelse högst ett år om han eller hon bryter mot ett föreläggande eller förbud som Arbetsmiljöverket har meddelat med stöd av 22 §. Det gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet förenats med vite. Enligt 24 § kan en arbetsgivare dömas till böter om arbetsgivaren anlitat en arbetstagare bl.a. i strid mot övertids- och mertidsbestämmelserna. Vidare kan övertidsavgifter utgå enligt 26 § om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna om allmän övertid eller nödfallsövertid utan att ha stöd i

kollektivavtal eller ha fått dispens av Arbetsmiljöverket. Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan av allmän åklagare enligt 27 §. Om arbetsgivaren brutit mot arbetstidsbestämmelser i kollektivavtal, utgår sanktioner i enlighet med kollektivavtalet eller lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (25 §). Om bestämmelserna i kollektivavtalet strider mot arbetstidsdirektivets regler, kan en arbetsgivare som tillämpar dem bli skyldig att betala skadestånd enligt 24 a §.

Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt lagen eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol (29 §). Huvudskyddsombud, eller om sådant inte finns, annat skyddsombud har rätt att överklaga för att tillvarata arbetstagarnas intressen. Om skyddsombud inte finns, får en arbetstagarorganisation överklaga om det rör arbetstagarnas intressen och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet (30 §).

Arbetsmiljöverket har i sin rapport föreslagit att sanktionssystemet görs om på så sätt att bötesstraff tas bort och övertidsavgifter blir den enda sanktionen, utöver Arbetsmiljöverkets möjlighet att meddela föreläggande och förbud som kan förenas med vite. Dessa frågor ses nu över av en utredning, Utredningen om effektivare sanktioner på arbets- och arbetsmiljöområdet (A 2010:01).

Lagrådet har lämnat synpunkten att det i den fortsatta beredningen bör klarläggas hur bestämmelserna om straff och avgift ska samordnas i vissa fall.

Eftersom de olika sanktionerna i arbetstidslagen för närvarande är parallella bedömer regeringen att det inte är lämpligt att samordna bestämmelserna om straff och avgift innan utredningen slutfört sitt uppdrag. I avvaktan på utredningens resultat bör de nya bestämmelserna om extra övertid och extra mertid inrymmas under det nuvarande sanktionssystemet. Regeringen föreslår därför att böter enligt 24 § bör komma i fråga vid brott mot bestämmelserna om extra övertid och extra mertid. Överträdelser av bestämmelsen om extra övertid bör också kunna leda till övertidsavgift enligt 26 §.

4.3 Extra övertid per kalendermånad eller fyra veckor

Regeringens förslag: Möjligheten till dispens från Arbetsmiljöverket för avvikelse från begränsningen av övertidsuttag per kalendermånad och fyra veckorsperiod upphävs.

Arbetsmiljöverkets förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Stockholms universitet, Regelrådet, Tillväxtverket, Arbetsgivarförbundet KFO, Kommunala Företagens Samorganisation, Fastigo, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Sveriges Kommuner och Landsting, Statens folkhälsoinstitut, Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv, Företagarna och Lantbrukarnas Riksförbund* tillstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Av 8 § arbetstidslagen framgår att den s.k. allmänna övertiden får tas ut med högst 48 timmar per arbets-

tagare under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad. Arbetsmiljöverket har idag möjlighet att medge avvikelse från denna begränsningsregel om det finns särskilda skäl enligt 19 § 2 arbetstidslagen.

Arbetsmiljöverket har redovisat att ansökningarna om mer övertid per månad är ytterst sällsynta och att det inte finns någon efterfrågan på denna möjlighet till dispens.

I likhet med Arbetsmiljöverket anser regeringen att det inte verkar finnas något behov av dispensmöjligheten. Bland remissinstanserna har också samtliga arbetsgivarorganisationer tillstyrkt förslaget. Eftersom bestämmelsen således inte fyller någon funktion, bör den tas bort.

4.4 Nödfallsövertid

Regeringens förslag: Kravet på att söka tillstånd hos Arbetsmiljöverket om nödfallsövertid ska tas ut för längre tid än två dygn upphävs.

Möjligheten för Arbetsmiljöverket att medge avvikelse från kravet att underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om nödfallsövertidsarbetet och kravet att söka tillstånd för nödfallsövertid som överstiger två dygn upphävs.

Arbetsmiljöverkets förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: En stor majoritet av remissinstanserna, som *Stockholms universitet, Regelrådet, Tillväxtverket, Arbetsgivarförbundet KFO, Kommunala Företagens Samorganisation, Lantbrukarnas Riksförbund, Fastigo, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, Sveriges Kommuner och Landsting, Statens folkhälsoinstitut, Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv* och *Företagarna*, tillstyrker eller har inte haft något att erinra mot förslaget. Lantbrukarnas Riksförbund har dock vissa invändningar angående kravet på att underrätta den lokala arbetstagarorganisationen.

LO, SACO, TCO och *Näringslivets regelnämnd* motsätter sig förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Dispens för nödfallsövertid som överstiger två dygn

Med nödfallsövertid avses övertidsarbete i den utsträckning som förhållandena kräver när en natur- eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren har vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom (9 § arbetstidslagen). Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket.

Enligt Arbetsmiljöverket är det ovanligt att nödfallsövertid tas ut utöver två dygn. Antalet ansökningar om nödfallsövertid som inkommit de senaste fem åren uppgår till mellan två och sexton stycken per år. Av dessa har endast ett fåtal prövats i sak då flertalet ärenden skrivs av sedan

parterna träffat överenskommelse om övertiden i kollektivavtal. Vissa ansökningar görs för att arbetsgivaren vill vara säker på att ansöka innan två dygn passerat men återkallas senare. Förfrågningar om tolkning av begreppet nödfallsövertid är också sällsynta hos verket. Arbetsmiljöverket drar därför slutsatsen att det är möjligt att upphäva kravet på tillstånd för nödfallsövertidsarbete som överstiger två dygn.

LO, TCO och *SACO* har motsatt sig att dispenskravet tas bort och anser att det totala övertidsuttaget i så fall kommer att öka och att incitamenten att träffa kollektivavtal minskar.

Regeringen gör följande bedömning. Det är i väldigt speciella situationer det kan bli fråga om nödfallsövertid. Dessa är klart och tydligt angivna i lagtexten. I likhet med Arbetsmiljöverket anser regeringen att det inte är meningsfullt att verket ska behöva ge särskilt tillstånd om nödfallsövertiden måste överstiga två dygn. Även regelförenklingskäl talar för att bestämmelsen bör tas bort. För att motverka att bestämmelsen missbrukas bör skyddsombuden ges möjlighet att kontrollera efterlevnaden, se vidare avsnitt 4.5.

Arbetsmiljöverket har i nuläget även möjlighet att enligt 19 § 1 medge avvikelser från 9 § tredje stycket, dvs. att nödfallsövertid inte får tas ut under längre tid än två dygn utan att tillstånd söks hos verket. Bestämmelsen är oklar och har vållat vissa tillämpningssvårigheter. Även denna dispensmöjlighet, som nu inte verkar ha någon praktisk betydelse, anser regeringen bör tas bort i enlighet med Arbetsmiljöverkets förslag.

Den nuvarande lydelsen av 19 § har en upplysning om att den s.k. EU-spärren även gäller för tillstånd om nödfallsövertid som överstiger två dygn. De krav som direktivet ställer på vila och sammanlagd arbetstid finns emellertid reglerade i andra bestämmelser i arbetstidslagen som också är tillämpliga vid nödfallsövertid. Regeringen anser att någon särskild upplysning om detta i paragrafen inte är nödvändig. I författningskommentaren belyses denna fråga ytterligare.

Dispens från skyldigheten att underrätta lokal arbetstagarorganisation om nödfallsövertid

Enligt 19 § 1 arbetstidslagen får Arbetsmiljöverket, om det finns särskilda skäl, medge avvikelser från 9 § tredje stycket, dvs. skyldigheten att underrätta den lokala arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller.

Arbetsmiljöverket har enligt uppgift inte haft några sådana ansökningar på många år. Verkets bedömning är att bestämmelsen kan anses obehövlig och därför kan tas bort.

Lantbrukarnas Riksförbund anser att bestämmelsen bör ändras så att det endast är vid missbruk av nödfallsövertid som arbetstagarorganisationen har anledning att ta del av förhållandena. Övriga remissinstanser har inte särskilt kommenterat förslaget.

Regeringen delar Arbetsmiljöverkets uppfattning att möjligheten att begära undantag från skyldigheten att underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om nödfallsövertid inte verkar efterfrågas och att den därmed är obehövlig. Bestämmelsen bör därför tas bort.

Att den lokala arbetstagarorganisationen alltid ska underrättas i dessa fall blir dessutom särskilt viktigt då regeringen nu föreslår att ta bort kravet på tillstånd för nödfallsövertid som överstiger två dygn. Det blir alltså den lokala arbetstagarorganisationen, tillsammans med skyddsombudet (se avsnitt 4.5) som får bevaka att missbruk inte sker.

4.5 Möjlighet för skyddsombud att ingripa

Regeringens förslag: Skyddsombud ges möjlighet att göra framställningar till arbetsgivare om det behövs för att säkerställa att arbetstidslagens krav följs när det gäller extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid samt att få detta prövat av Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverkets förslag: Stämmer i huvudsak överens med regeringens. Arbetsmiljöverket har dock föreslagit att skyddsombuden ges möjlighet att agera även beträffande uttag av allmän övertid och mertid.

Remissinstanserna: Flertalet remissinstanser, som *Diskrimineringsombudsmannen, Regelrådet, Stockholms universitet, Sveriges Kommuner och Landsting, Arbetsgivarorganisationen KFO, Kommunala Företagens Samorganisation, LO, SACO* och *TCO*, tillstyrker förslaget eller har inget att erinra mot det. *Statens folkhälsoinstitut, Arbetsgivarverket, Näringslivets Regelnämnd, Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* motsätter sig förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Behov av kontroll

Eftersom regeringen nu föreslår att Arbetsmiljöverket inte längre ska pröva om tillstånd ska ges i varje enskilt fall vad gäller extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid, behövs en möjlighet att kontrollera att övertidsuttag inte missbrukas.

Arbetsmiljöverket har föreslagit att skyddsombuden ges möjlighet att göra framställningar motsvarande 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att arbetstidslagens krav angående övertid, mertid och nödfallsövertid följs, bör skyddsombudet kunna vända sig till arbetsgivaren och begära att åtgärder vidtas. På framställning bör arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att han eller hon mottagit dennes begäran. Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan. Görs inte det, eller beaktas inte begäran inom skäligen tid, bör Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet kunna pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § arbetstidslagen ska meddelas.

Statens folkhälsoinstitut, Arbetsgivarverket, Svenskt Näringsliv och *Företagarna* menar att det är onödigt att införa en bestämmelse i arbetstidslagen om att skyddsombuden ska agera, eftersom de redan har den möjligheten enligt arbetsmiljölagen. Svenskt Näringsliv understryker att

arbetstidslagen är dispositiv till skillnad från arbetsmiljölagen och att den inte innehåller några regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Svenskt Näringsliv ifrågasätter därför att skyddsombuden ska ha rätt att övervaka och ingripa enligt arbetstidslagen och att detta enligt rubriken i lagförslaget kallas för samverkan. Det finns en risk för motsättningar mellan skyddsombud och arbetstagare om de senare samtycker till att arbeta övertid. Slutligen ser Svenskt Näringsliv en risk att de fackliga organisationernas benägenhet att träffa kollektivavtal om arbetstid minskar eftersom skyddsombuden då undandras övervakningsrätten.

Regeringen konstaterar att ett skyddsombud redan har möjlighet att göra en framställan till arbetsgivaren om att åtgärder ska vidtas enligt 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och att arbetsgivaren då genast ska lämna en skriftlig bekräftelse på att han eller hon mottagit skyddsombudets begäran. Därefter ska arbetsgivaren utan dröjsmål lämna besked i frågan. Även arbetstidsfrågor kan komma i fråga för en framställan enligt denna bestämmelse. Förutsättningen är att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö. Förslaget är att denna möjlighet för skyddsombuden vidgas, så att framställan får göras om åtgärder behöver vidtas för att arbetstidslagens bestämmelser ska följas. Ett overtidsuttag som sker i strid mot bestämmelserna kan visserligen i förlängningen leda till risk för ohälsa eller olycksfall. Regeringen anser dock i likhet med Arbetsmiljöverket att den typen av riskbedömning inte bör krävas för att skyddsombudet ska ha möjlighet att agera. Det bör vara tillräckligt att regelverket inte följs.

Regeringen delar Svenskt Näringslivs synpunkt att det är något missvisande att kalla den föreslagna bestämmelsen för samverkan mellan arbetstagare och arbetsgivare. Rubriken i lagförslaget bör därför ändras.

Att incitamenten att träffa kollektivavtal skulle minska från arbetstagarsidan bedömer regeringen som mindre sannolikt. Samma argument har framförts från motsatta sidan angående lagregleringen av särskild övertid och mertid samt nödfallsövertid, se avsnitt 4.2. Det finns alltså fördelar för både arbetsgivar- och arbetstagarsidan med kollektivavtalsreglering, om än av olika skäl.

TCO, som ser positivt på att skyddsombudens ställning stärks, är ändå tveksamt till att ansvaret för att arbetstidslagen följs lyfts över på skyddsombuden. TCO pekar också på att förekomsten av skyddsombud är mycket liten vid företag utan kollektivavtal och att ansvaret att agera då faller på det regionala skyddsombudet. De känner oftast inte till att det felaktiga uttaget sker och har i praktiken små möjligheter att ingripa.

Regeringen vill understryka att det alltjämt är Arbetsmiljöverket som är tillsynsmyndigheten för arbetstidslagstiftningen. Det är Arbetsmiljöverket som, efter framställan av skyddsombudet, prövar om föreläggande eller förbud ska meddelas enligt 22 § arbetstidslagen. Som regeringen tidigare konstaterat är troligen efterlevnaden av dagens bestämmelser dålig. Även om det kan vara svårt för skyddsombuden att i samtliga fall kunna övervaka att overtidsbestämmelserna följs, innebär förslaget, att ge dem möjlighet att agera, en klar förstärkning av kontrollen. Sannolikt kan det också vara lättare för enskilda arbetstagare som inte är fackligt anslutna att påkalla skyddsombudets uppmärksamhet än att de ska vända sig till Arbetsmiljöverket. Av nästa avsnitt framgår att regeringen före-

slår att skyddsombuden ges en mer begränsad kontroll än vad Arbetsmiljöverket föreslagit. Detta bör underlätta deras uppgift.

Hur kontrollen bör ske

Arbetsmiljöverket har föreslagit att skyddsombuden ska ha möjlighet att agera när det gäller all övertid, även allmän övertid. Regeringen anser däremot att skyddsombudens kontroll endast bör gälla extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid. Det är beträffande dessa som dispensförfarandet hos Arbetsmiljöverket försvinner och därmed en annan typ av kontroll behövs. Det kan också underlätta för skyddsombuden att deras övervakning inte omfattar allt övertidsarbete.

SACO anser att bestämmelsen i arbetstidslagen helt bör motsvara 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen och att skyddsombudet också ska kunna begära hos arbetsgivaren att en viss undersökning ska göras. Regeringen anser dock att det är en viss skillnad på när en riskbedömning behöver göras enligt arbetsmiljölagen och när övertidsbestämmelserna inte följs. Det får förutsättas att arbetsgivaren vet när övertidsuttaget blir för högt och att det inte krävs någon särskild undersökning för att konstatera detta.

LO anser att arbetsgivaren fortlöpande ska förse skyddsombudet med information om de anteckningar gällande övertid m.m. som arbetsgivare är skyldiga att föra. *Lantbrukarnas Riksförbund* anser å sin sida att kravet på att arbetsgivaren gör en skriftlig bekräftelse efter skyddsombudets framställan inte är proportionerligt gentemot de minsta företagen. Mikroföretag bör undantas enligt förbundet och skriftlig bekräftelse ska endast kunna krävas efter skriftlig framställan om dialogen mellan parterna inte fungerar. Även *Näringslivets regelnämnd* anser att kravet att arbetsgivaren utan dröjsmål ska lämna besked i frågan är för starkt, särskilt för små arbetsgivare. Näringslivets regelnämnd anser vidare att den föreslagna lydelsen är för otydlig och vag. Skyddsombudet har ingen kunskap om vilka alternativa lösningar som är möjliga för arbetsgivaren att vidta och huruvida dessa kan anses vara motiverade ur ett företagsekonomiskt perspektiv. *Svenskt Näringsliv* har också pekat på att det krävs en utvidgad skyddsombudsutbildning, vilket innebär ökade kostnader för arbetsgivarna och blir särskilt betungande för små arbetsgivare.

Regeringen kan instämma i att vissa utbildningsinsatser för skyddsombud troligen kan behövas vad gäller kraven för uttag av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid, även om förfarandet som sådant inte är nytt för vare sig skyddsombud eller arbetsgivare. Omfattningen av utbildningsinsatserna bedöms dock ringa, se avsnitt 10 om konsekvenser. Det är arbetsmiljölagens systematik som används. Denna har gällt i många år och torde vara väl känd. Bestämmelsen har utformats med tanke på att den administrativa bördan för arbetsgivaren inte ska bli för omfattande, samtidigt som verktyg behövs för att en tillfredsställande kontroll ska kunna göras. Att inte ställa krav på skriftlig bekräftelse av skyddsombuds framställan skulle riskera leda till oklarhet om och när en sådan framställan gjorts.

5.1 Överväganden och förslag

Regeringens förslag: Till skyddskommitté ska genom ett kollektivavtal få utses ett organ som behandlar också andra frågor än företagshälsovård, handlingsplaner om arbetsmiljö, planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation, planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön eller arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället. Ett sådant organ får ha en annan benämning än skyddskommitté. Paragrafen är inte tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg.

Utredningens förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Utredningen har dock föreslagit att skyddskommitté inte behöver tillsättas om uppgifterna för skyddskommittén i 9 § i stället fullgörs i ett annat samverkansorgan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanser, som *Svenskt Näringsliv*, *Arbetsgivarverket*, *Skolverket*, *Sveriges Kommuner och Landsting*, *Kommunala företagens samorganisation*, *Arbetsgivarförbundet KFO*, *Företagarna*, *Fastigo* och *Barnombudsmannen*, tillstyrker förslaget. Även *Landsorganisationen i Sverige (LO)* tillstyrker, under förutsättning att det finns ett lokalt kollektivavtal som anger att samverkansorganet är skyddskommitté. *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* avstyrker och ser ingen anledning att utvidga de möjligheter som redan i dag finns att praktiskt slå samman olika samverkansorgan. *Sveriges akademikers centralorganisation (SACO)* tillstyrker förslaget men pekar på att det finns risk att man blandar ihop facklig förtroendemannatid enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen med den tid skyddskommittéledamöter får använda till uppdraget enligt arbetsmiljölagen.

Skälen för regeringens förslag*Allmänt om skyddskommitté och samverkansorgan*

En arbetsgivares skyldighet att förhandla och informera enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortat medbestämmandelagen, gäller även om en viss fråga har diskuterats i skyddskommittén, liksom skyddskommitténs uppgift att behandla en arbetsmiljöfråga inte påverkas av om en förhandling skett enligt medbestämmandelagen av samma fråga.

Skyddskommittén ska behandla alla slag av arbetsmiljöfrågor, även t.ex. arbetsorganisatoriska frågor av betydelse för arbetsmiljön, och behandlingen ska avse varje stadium i planeringen som är av betydelse ur arbetsmiljösynpunkt (prop. 1976/77:149 s. 335-336). Eftersom förhandlingsskyldighet enligt 11 och 12 §§ medbestämmandelagen föreligger

innan beslut fattas innebär detta att skyddskommittébehandling i de flesta fall ska ske tidigare i planeringsprocessen än en förhandling enligt medbestämmandelagen.

Sedan 1970-talet har en utveckling skett som inneburit att skyddskommitténs uppgifter ofta fullgörs av organ, som inte benämns skyddskommitté och som i många fall även är forum för samråd i andra frågor än arbetsmiljöfrågor. Information och förhandling enligt medbestämmandelagen sker i dessa organ.

Avtalsbestämmelser med syfte att samordna behandlingen enligt medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen återfanns under 1970- och 1980-talen i avtal på både den privata och offentliga sidan. Sedan 1990-talet har dessa strävanden kommit till tydligare uttryck i avtal på det statliga, kommunala och privata området. Den närmare utformningen av samverkan regleras på samtliga områden i ett stort antal lokala avtal.

Från Arbetsmiljöverkets sida har det ifrågasatts om sådana samverkansorgan har de befogenheter som enligt arbetsmiljölagen gäller för skyddskommittéer.

Lagstiftningen behöver anpassas till utvecklingen

I likhet med utredningen anser regeringen att parternas upprättande av samverkansorgan som möjliggör en samordning mellan arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen är en positiv utveckling som bör främjas. Det skapas förutsättningar för att fler frågor därmed blir föremål för samråd i ett tidigare skede av planeringsprocessen, vilket generellt stärker samrådet på arbetsplatsen. Arbetsmiljöfrågorna integreras bättre i beslutsprocessen, vilket överensstämmer med tankarna bakom ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det är viktigt att anpassa lagstiftningen till denna utveckling. Arbetsmiljölagens krav på att skyddskommitté ska utses på arbetsställen med minst 50 arbetstagare är obligatoriskt, och det har ifrågasatts om de samverkansorgan som upprättats kan anses som skyddskommittéer utan särskilt lagstöd. Att både ha samverkansorgan som handlägger arbetsmiljöfrågor och skyddskommitté som behandlar samma frågor innebär en onödig administrativ börda och tidsutdräkt.

Utredningen har föreslagit att skyddskommitté inte ska behöva tillsättas om dess uppgifter i stället fullgörs av ett annat samverkansorgan. TCO anför dock att man har negativa erfarenheter av organ som ersatt skyddskommittéer utan att ha samma tydliga mandat och uppgifter. LO tillstyrker utredningens förslag men under förutsättning att det finns ett lokalt kollektivavtal som anger att samverkansorganet är en skyddskommitté.

Regeringen kan instämma i att det inte är helt uteslutet att vissa oklarheter kvarstår med utredningens förslag. Regeringen delar LO:s uppfattning att om parterna i kollektivavtal kommer överens om att samverkansorganet ska anses utgöra en skyddskommitté, bör dessa oklarheter kunna undanröjas. Det bör dock inte begränsas till lokala kollektivavtal. Även centrala avtal kan ange att organ av visst slag ska anses som skyddskommittéer. För att tillräcklig tydlighet ska uppnås är det dock nödvändigt att det klart framgår exakt vilka organ som ska vara skydds-

kommittéer i lagens mening. Detta har bl.a. betydelse för att arbetsmiljölagens regler om skyddskommitté ska kunna följas t.ex. när det gäller elev- och studerandeskyddsombuds rätt att delta i skyddskommittéarbetet. Av förarbetena till nu gällande regler om skyddskommitté (prop. 1976/77:149 s. 416 och prop. 1973:130 s. 162–164 samt 203) framgår bl.a. följande. Det är möjligt för parterna att för ett större företag eller förvaltning göra en indelning i skyddsområden och bestämma antalet skyddskommittéer. Det är även möjligt att komplettera lokala skyddskommittéer med ett centralt samrådsorgan, liksom även med underordnade utskott, arbetsgrupper m.m. I sådana fall är det viktigt att den lokala skyddskommittén inte undandras insyn i de frågor som behandlas på annat håll.

En sådan ordning med samråd i flera olika organ på skilda nivåer har i många fall införts med stöd av nu gällande centrala avtal. Denna ordning bör givetvis bibehållas när den bedöms värdefull för frågornas behandling. Den nu aktuella lagändringen innebär emellertid att det måste framgå tydligt av ett kollektivavtal när ett organ är skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen.

Vad gäller SACO:s synpunkt att det finns risk att man blandar ihop facklig förtroendemannatid med den tid skyddskommittéledamöter får använda till uppdraget, konstaterar regeringen att det avgörande måste vara vilka frågor som behandlas i samverkansorganet. För behandlingen av arbetsmiljöfrågor gäller förfarandet i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen, vilket t.ex. innebär att elevskyddsombud och studerandeskyddsombud har rätt att närvara. När arbetsmiljöfrågor handläggs, träder skyddet för skyddskommittéledamöter in, och vid övriga frågor blir förtroendemannalagen tillämplig. I de allra flesta fallen bör de olika regelverken inte innebära någon större skillnad. Det kan noteras att även frågor som gäller t.ex. arbetsorganisation och arbetsinnehåll ofta innehåller arbetsmiljöaspekter och därför bör behandlas som skyddskommittéfrågor. Att frågor med sådant innehåll omfattas av arbetsmiljökraven följer bl.a. av 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen.

Beträffande skyddskommitté på fartyg finns särskilda bestämmelser i fartygssäkerhetslagen (2003:364). Där finns bestämmelser som avviker från arbetsmiljölagen både i fråga om när skyddskommitté ska finnas och hur ledamöterna utses, som motiveras av de särskilda förhållanden som råder till sjöss. Regeringen delar utredningens bedömning att den nya bestämmelse som nu föreslås i arbetsmiljölagen därför inte bör vara tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg.

6 Ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall

6.1 Regleringen i de tidigare arbetsrättsliga diskrimineringslagarna

Diskrimineringslagen (2008:567) trädde i kraft den 1 januari 2009. Genom lagen upphävdes fyra arbetsrättsliga diskrimineringslagar; jämställdhetslagen (1991:433), lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning. Enligt jämställdhetslagen och 1999 års lagar gällde att bestämmelserna om skadestånd i 38 § andra stycket andra meningen och 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortat anställningsskyddslagen, skulle tillämpas när någon förde talan med anledning av uppsägning eller avskedande. Hänvisningen till 38 § andra stycket andra meningen och 39 § innebar att i tvister som gällde en uppsägning eller ett avskedande fick ersättning för ekonomisk skada som avsåg tid efter anställningens upphörande bestämmas till högst ett belopp som motsvarade ett visst antal månadslöner som i sin tur fastställdes utifrån anställningstidens längd. Det fanns således regler som begränsade – eller satte ett tak på – det ekonomiska skadestånd som en arbetsgivare kunde åläggas att betala i dessa fall. Hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen innebar vidare att om en arbetsgivare vägrade att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol hade ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, skulle anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren skulle för sin vägran att rätta sig efter domen betala skadestånd till arbetstagaren med ett visst antal månadslöner som i sin tur fastställdes utifrån anställningstidens längd.

6.2 Regleringen i diskrimineringslagen

När diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009 ändrades kopplingen mellan diskrimineringslagstiftningen och bestämmelserna i 38 § andra stycket andra meningen och 39 § anställningsskyddslagen.

I diskrimineringslagen finns inte någon hänvisning till den s.k. takregeln i 38 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen. Det innebär att det i tvister som gäller en uppsägning eller ett avskedande inte finns någon regel som begränsar eller sätter ett tak på den ersättning som kan utgå för ekonomisk skada. Som skäl anfördes i huvudsak följande, jfr. prop. 2007/08:95 s. 404 f.

”Oavsett hur det förhåller sig med EG-rättens krav i detta avseende anser regeringen emellertid att det finns skäl att ta bort kopplingen mellan diskrimineringslagstiftningen och skadeståndsbestämmelserna i 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen. En sådan förändring är för det första en tydlig markering av att regeringen ser allvarligt

på diskriminering och betonar vikten av att diskriminering i samhället ska motverkas. Härtill ska understrykas att det är en mänsklig rättighet att skyddas mot diskriminering. Att i en ny diskrimineringslag begränsa den ersättning som kan komma i fråga som påföljd är – även om det enbart gäller ersättning för ekonomisk skada – inte lämpligt. En sådan begränsning står också i strid med regeringens strävan att i den nya lagen skapa förutsättningar för högre ersättningsnivåer vid överträdelse av bestämmelserna i diskrimineringslagstiftningen. Regeringen anser därför, till skillnad mot t.ex. *Landsorganisationen i Sverige*, *Sveriges Akademikers Centralorganisation* och *Lärarnas Riksförbund* att det finns skäl att behandla överträdelser av diskrimineringslagstiftningen annorlunda än överträdelser av annan arbetsrättslig lagstiftning. Regeringens bedömning är sammanfattningsvis att det i den nya diskrimineringslagen inte bör göras någon hänvisning till den s.k. takregeln i 38 § andra stycket andra meningen anställningsskyddslagen.”

Riksdagen gjorde ingen annan bedömning, bet. 2007/08:AU7, rskr. 2007/08:219.

I diskrimineringslagen gjordes också i förhållande till tidigare gällande diskrimineringslagstiftning en ändring i hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen. Från att tidigare ha hänvisat till hela 39 § anställningsskyddslagen är hänvisningen nu begränsad till första stycket första meningen denna paragraf som enbart behandlar frågan om anställningsförhållandets upplösning. Där anges att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Någon hänvisning finns däremot inte till den del av 39 § anställningsskyddslagen där det anges att arbetsgivaren för sin vägran att rätta sig efter en domstols dom i ovan angivna fall, ska betala skadestånd till arbetstagaren enligt vissa närmare angivna bestämmelser. Som skäl anfördes i huvudsak följande, jfr. prop. 2007/08:95 s. 405.

”Hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen innebär att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande eller har förklarat att en tidsbegränsad anställning ska gälla tills vidare, ska anställningsförhållandet anses som upplöst. Arbetsgivaren ska då för sin vägran betala skadestånd till arbetstagaren, där skadeståndet ska bestämmas enligt begränsningsregeln i 39 §. Innebörden är således att om en arbetstagare väljer att yrka ogiltigförklaring av en diskriminerande uppsägning kan – trots att hänvisningen till 38 § tagits bort – begränsningsregeln i 39 § ändå bli tillämplig. Den arbetstagare som väljer att inte begära ogiltigförklaring av den diskriminerande uppsägningen eller avskedandet skulle däremot ha rätt till ersättning för ekonomisk skada utan någon i lagen fastställd beloppsbegränsning. Regeringen anser att detta inte är en lämplig ordning. Hänvisningen till 39 § anställningsskyddslagen bör därför begränsas till första stycket första meningen denna paragraf, vilken enbart behandlar frågan om anställningsförhållandets upplösning.”

Riksdagen gjorde ingen annan bedömning, bet. 2007/08:AU7, rskr. 2007/08:219.

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska anställningsförhållandet anses som upplöst och arbetsgivaren ska för sin vägran betala ersättning till arbetstagaren med ett belopp som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av anställningsskyddslagen.

Hänvisningen i diskrimineringslagen till 39 § första stycket första meningen anställningsskyddslagen tas bort. Det framgår nu i stället direkt av diskrimineringslagen att anställningsförhållandet ska anses som upplöst om en arbetsgivare vägrar rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens.

Remissinstanserna: De flesta remissinstanserna tillstyrker förslaget eller har inget att invända emot det. Några få remissinsatser avstyrker förslaget. *Arbetsgivarverket*, *Sveriges Kommuner och Landsting* och *Svenskt Näringsliv* anser att det saknas anledning att införa en reglering som innebär att arbetsgivaren kan få betala ett högre skadestånd vid vägran att rätta sig efter en dom enligt diskrimineringslagen än enligt 39 § anställningsskyddslagen. De menar att det, så som gällde enligt de tidigare arbetsrättsliga diskrimineringslagarna, bör införas en hänvisning i diskrimineringslagen till bestämmelserna i 38 och 39 §§ anställningsskyddslagen. Företagarna anser att det bör sättas ett övre tak för skadeståndet. Regelrådet har anfört att förslaget såvitt kan bedömas endast har begränsade effekter för företag och att de därför avstår från att yttra sig.

Skälen för regeringens förslag: Som framgått ovan finns i dag inte någon uttrycklig bestämmelse i diskrimineringslagen som anger att en arbetsgivare som vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska betala ersättning till arbetstagaren. För att det inte ska råda någon tvekan om att arbetsgivaren för sin vägran att rätta sig efter en domstols dom i ovan angivna fall ska betala ersättning till arbetstagaren bör betalningsskyldigheten framgå av diskrimineringslagen. Hänvisningen i 6 kap. 8 § diskrimineringslagen till 39 § första stycket första meningen anställningsskyddslagen bör tas bort. En ny paragraf bör införas i diskrimineringslagen av innebörd att om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande ska anställningsförhållandet anses som upplöst och arbetsgivaren ska betala ersättning till arbetstagaren för sin vägran.

Ersättningens storlek bör bestämmas enligt vad som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Det är inte lämpligt att som i 39 § anställningsskyddslagen och som några remissinstanser förespråkade ange en schablon för hur många månadslöner som ersätt-

ningen ska motsvara. En sådan i förväg standardiserad norm för ersättningens storlek vore föga förenlig med de skäl som anfördes i 2008 års lagstiftningsärende då hänvisningen till den s.k. takregeln i 38 § anställningsskyddslagen avskaffades i diskrimineringslagen, jfr prop. 2007/08:95 s. 403 f.

Ersättningen bör bestämmas utifrån den lön som arbetstagaren rent faktiskt hade när anställningen upphörde. Med lön bör här avses det samma som i 39 § anställningsskyddslagen. I rättsfallet AD 1996 nr 35 fann Arbetsdomstolen att uttrycket månadslön i 39 § anställningsskyddslagen syftar på den direkta kontantersättningen och alltså inte innefattar andra anställningsförmåner. I rättsfallet AD 1997 nr 84 kom domstolen fram till att bestämmelsen i 39 § tar sikte på den ordinarie månadslön som arbetstagaren har fått och att det därför inte ska göras något påslag för semesterersättning.

Vilken ersättning som är skälig ska vidare på samma sätt som är fallet enligt anställningsskyddslagen bedömas utifrån arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Den bör alltså i princip sättas högre när en längre anställning upphört än när fråga är om en anställning av kortare varaktighet.

Det bör framgå direkt av bestämmelsen att ersättningen inte ska bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena anställningsskyddslagen.

7 Sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen

Regeringens förslag: Sekretess ska gälla för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden i ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen om missgynnande behandling enligt föräldraledighetslagen. Motsvarande ska gälla för sådana uppgifter i mål om missgynnande behandling.

Promemorians förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Förslaget har justerats med anledning av att skollagen (2010:800) ska börja tillämpas den 1 juli 2011.

Remissinstanserna: *Diskrimineringsombudsmannen, Sveriges Kommuner och Landsting, Landsorganisationen i Sverige (LO) och Sveriges akademikers centralorganisation (SACO)* tillstyrker förslagen. *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)* tillstyrker förslagen, men anger att sekretessen endast ska omfatta uppgifter om enskilda personliga och ekonomiska förhållanden och inte ärendet eller målet i sig. *Svenska Journalistförbundet* kan acceptera förslagen, men anger att sekretessen endast ska omfatta uppgifter om en enskilda personliga och ekonomiska förhållanden och inte ärendet eller målet i sig. *Justitiekanslern* och *Stockholms tingsrätt* har inga invändningar mot förslagen. *Kammarrätten i Göteborg, Arbetsdomstolen* och *Tidningsutgivarna* har ingen erinran mot förslagen. *Riksdagens ombudsmän, Arbetsgivarverket* och *Stock-*

Skälen för regeringens förslag

Bakgrund

Jämställdhetsombudsmannen, vars verksamhet och ansvarsområde den 1 januari 2009 togs över av Diskrimineringsombudsmannen, har bl.a. i myndighetens remissvar över betänkandet En sammanhållen diskrimineringslagstiftning (SOU 2006:22) uppmärksammat regeringen på att sekretessen enligt dåvarande 9 kap. 21 § sekretesslagen (1980:100), dvs. nuvarande 33 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400), inte omfattar ärenden i vilka myndigheten för talan för en enskild med stöd av 25 § föräldraledighetslagen (1995:584). Jämställdhetsombudsmannen föreslår i sitt remissvar att sekretessen utökas i detta hänseende. Regeringen anger i prop. 2007/08:95 Ett starkare skydd mot diskriminering att det, innan en ändring av den aktuella bestämmelsen övervägs, också bör ses över om domstolssekretessen enligt tidigare 9 kap. 20 § sekretesslagen, dvs. nuvarande 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen, bör ändras i motsvarande mån.

Sekretess hos Diskrimineringsombudsmannen

Enligt 33 kap. 1 § första stycket 1 offentlighets- och sekretesslagen gäller sekretess för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i ärende hos Diskrimineringsombudsmannen om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs. Sekretess enligt bestämmelsen gäller i ärenden enligt diskrimineringslagen (2008:567) och i annat ärende som rör rådgivning åt enskild.

I 16 § föräldraledighetslagen finns ett förbud mot missgynnande av skäl som har samband med föräldraledighet enligt lagen. Missgynnandeförbudet tar sikte på ett antal uppräknade situationer som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare eller arbetssökande. Som exempel på sådana situationer kan anges att arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut den arbetssökande till anställningsintervju, leder och fördelar arbetet, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor samt säger upp eller avskedar arbetstagare. I 17 § föräldraledighetslagen finns en regel om ogiltigförklaring av en uppsägning eller ett avskedande i fall där åtgärden skett enbart av skäl som har samband med föräldraledigheten.

Diskrimineringsombudsmannen har rätt att föra talan för en enskild arbetssökande eller arbetstagare i en tvist enligt 16 eller 17 § föräldraledighetslagen om en arbetstagarorganisation som enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister har rätt att föra talan för den enskilde väljer att inte göra det.

Diskrimineringsombudsmannen handlägger således inte bara ärenden enligt diskrimineringslagen utan även ärenden angående missgynnande enligt föräldraledighetslagen. I den bestämmelse i offentlighets- och

sekretesslagen som gäller för myndigheten nämns dock uttryckligen endast ärenden enligt diskrimineringslagen. Om sekretess ska kunna gälla för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden i annat ärende måste detta ärende röra rådgivning åt enskild.

Det ovan sagda kan, som bl.a. Jämställdhetsombudsmannen tidigare påpekat i ett remissyttrande, leda till problem i ärenden om missgynnande enligt föräldraledighetslagen. Även i sådana ärenden förekommer uppgifter om ekonomiska och personliga förhållanden som kan vara känsliga för den enskilde eller den enskildes närstående och som på samma sätt som i ärenden enligt diskrimineringslagen bör kunna omfattas av sekretess om skaderekvisitet är uppfyllt. Sekretess torde inte i alla sådana situationer kunna gälla med hänvisning till att ärendet rör rådgivning åt enskild. Som *SACO* anger är intresset av att skydda den personliga integriteten lika starkt vid ärenden och mål om missgynnande enligt föräldraledighetslagen som vid diskrimineringsärenden.

Mot denna bakgrund föreslår regeringen att den aktuella bestämmelsen i offentlighets- och sekretesslagen utökas till att omfatta uppgifter om enskildas ekonomiska eller personliga förhållanden även i ärenden angående missgynnande enligt föräldraledighetslagen. Samma skaderekvisit bör gälla i fråga om sekretess för sådana uppgifter i dessa ärenden som i andra ärenden som anges i bestämmelsen. Sekretess bör således gälla om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider skada eller men om uppgiften röjs.

Sekretess i domstol

Enligt 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen gäller sekretess hos domstol för uppgift om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till den enskilde lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs i vissa typer av mål. Dessa mål är mål om kollektivavtal samt mål om tillämpningen av lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, lagen (1982:80) om anställningsskydd, 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning, 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning, 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, 2 och 5 kap. diskrimineringslagen samt 14 a kap. 7–12 §§ skollagen (1985:1100), efter den 1 juli 2011 6 kap. 7–12 §§ skollagen (2010:800).

Uppräkningen av måltyper i vilka sekretess gäller för uppgifter om enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden omfattar inte mål enligt föräldraledighetslagen. Även i sådana mål kan, som redan konstaterats ovan, förekomma uppgifter av personlig eller ekonomisk natur som kan skada en enskild eller närstående om de röjs och som bör kunna skyddas genom sekretess.

När talan förs i domstol av Diskrimineringsombudsmannen kommer sådan sekretess som gäller för uppgifter i handlingar hos ombudsmannen att gälla för dessa uppgifter även i domstolen när handlingarna lämnats över dit, 43 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen. Denna bestämmelse om sekundär sekretess täcker dock inte sådana uppgifter som lämnats direkt till domstolen. Bestämmelsen rör heller inte den

situationen att det är en arbetstagarorganisation som för talan för den enskilde enligt föräldraledighetslagens bestämmelser.

Mot den bakgrunden finns skäl att införa en bestämmelse om primär sekretess för uppgift om enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden även i domstol i mål enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen på motsvarande sätt som gäller för exempelvis mål enligt diskrimineringslagen och som motsvarar den föreslagna ändringen i sekretessbestämmelsen för ärende hos Diskrimineringsombudsmannen. Samma skaderekvisit bör gälla i fråga om sekretess i dessa fall som för andra fall som anges i den aktuella bestämmelsen.

Avslutande överväganden

Det saknas skäl att i nu aktuella situationer avvika från vad som gäller beträffande sekretessens längd samt rätten att offentliggöra och meddela uppgifter för övriga situationer enligt de aktuella bestämmelserna i offentlighets- och sekretesslagen.

Övrigt

TCO har i sitt remissyttrande även anfört att det finns behov av en ändring i lagen (1982:80) om anställningsskydd. Organisationen anser att även en föräldraledig arbetstagarare med tidsbegränsad anställning som påbörjat sin ledighet i anslutning till att anställningen upphör ska ges rätt till företrädesrätt. Regeringen konstaterar att det inte finns något beredningsunderlag för denna fråga.

8 Sekretess i ärenden om introduktionsersättning

Regeringens förslag: Sekretess ska gälla i ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna har haft något att invända mot förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Kommunerna kan lämna nyanlända invandrare introduktionsersättning enligt lagen (1992:1068) om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar. Introduktionsersättning är ett alternativ till försörjningsstöd enligt socialtjänstlagen (2001:453).

Inom socialtjänsten gäller sekretess enligt 26 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) för uppgift om enskilds personliga förhållanden, om det inte står klart att uppgiften kan röjas utan att den enskilde eller någon närstående till denne lider men. Enligt fjärde stycket samma paragraf, i den lydelse som gällde fram till den 1 december 2010,

jämställs ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlännningar med socialtjänst. Prop. 2010/11:89

Den 1 december 2010 trädde den s.k. etableringsreformen i kraft. Ersättningarna till enskilda i det system med etableringsinsatser för nyanlända invandrare som då infördes handläggs inte av kommunerna utan av Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan. Därför upphävdes lagen om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlännningar från och med den 1 december 2010. Av övergångsbestämmelserna framgår att de som inte omfattas av de nya bestämmelserna framför allt är personer som har rest in i landet före utgången av november 2010 och som har uppehållstillstånd vid inresan, samt personer som har beviljats uppehållstillstånd före utgången av oktober 2010 (se punkten 2 i ikraftträdandebestämmelserna till lagen (2010:197) om etableringsinsatser för vissa nyanlända invandrare).

I samband med reformen beslutade riksdagen på förslag av regeringen att ändra offentlighets- och sekretesslagen från och med den 1 december 2010 så att ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlännningar inte längre jämställs med socialtjänst (se prop. 2009/10:60 s. 121 f.). I övergångsbestämmelsen till lagen (2010:208) om ändring i offentlighets- och sekretesslagen anges att för uppgifter i sådana ärenden och i sådan verksamhet där handlingarna omhändertagits för arkivering före denna tidpunkt gäller bestämmelserna i 26 kap. 1 § i sin äldre lydelse.

Även om introduktionsersättning i normalfallet inte ingår som en del i etableringsprocessen efter den 1 december 2010 kan kommunerna fortsätta att betala sådan ersättning till personer som inte omfattas av etableringsreformen, t.ex. om de beviljats uppehållstillstånd före utgången av oktober 2010. I dessa ärenden gäller från och med den 1 december 2010 ingen sekretess. Övergångsbestämmelsen till lagen (2010:208) om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) bör därför ändras så att även ärenden om introduktionsersättning omfattas av sekretess enligt 26 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen.

9 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

9.1 Nya övertidsregler

<p>Regeringens förslag: De nya övertidsbestämmelserna ska gälla från och med den 1 augusti 2011. Medgivanden som har meddelats av Arbetsmiljöverket enligt 19 § i dess äldre lydelse gäller fortfarande.</p>

Arbetsmiljöverkets förslag: Överensstämmer i huvudsak med regeringens förslag. Arbetsmiljöverket har föreslagit att lagändringarna ska träda i kraft den 1 januari 2011.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har några särskilda synpunkter angående ikraftträdandet eller övergångsbestämmelsen.

Skälen för regeringens förslag: Det är rimligt att de nya bestämmelserna införs från och med den 1 augusti 2011. Som Arbetsmiljöverket föreslagit bör det tydliggöras att redan meddelade dispenser av Arbetsmiljöverket enligt 19 § fortfarande gäller.

9.2 Skyddskommitté och samverkansorgan

Regeringens förslag: Den nya bestämmelsen ska gälla från och med den 1 augusti 2011. För arbetsställen där arbetsmiljösamrådet regleras av kollektivavtal vid ikraftträdandet ska lagen tillämpas den 1 januari 2013.

Utredningens förslag: Utredningen har inte föreslagit någon bestämmelse som medger ett senare ikraftträdande i de fall arbetsställena omfattas av kollektivavtal om arbetsmiljösamråd.

Remissinstanserna: Regeringen har inhämtat synpunkter under hand från *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens Centralorganisation (TCO)*, *Sveriges akademikers centralorganisation (SACO)*, *Svenskt Näringsliv*, *Sveriges Kommuner och Landsting* och *Arbetsgivarverket*, som tillstyrkt en bestämmelse om senare ikraftträdande när kollektivavtalen reglerar arbetsmiljösamrådet.

Skälen för regeringens förslag: Den nya bestämmelsen bör träda i kraft den 1 augusti 2011. För arbetsställen där arbetsmiljöfrågor behandlas av samrådsorgan som regleras i kollektivavtal som finns vid ikraftträdandet, bör kravet att peka ut ett organ som skyddskommitté inte börja gälla förrän den 1 januari 2013. Det kan antas att ett stort antal lokala avtal inte uppfyller kravet att tydligt peka ut det eller de organ som ska utgöra skyddskommitté. En övergångstid är därför nödvändig för att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att anpassa de befintliga avtalen till den nya lagregeln.

9.3 Diskrimineringslagen och offentlighets- och sekretesslagen

Regeringens förslag: Ändringarna i diskrimineringslagen och offentlighets- och sekretesslagen ska träda i kraft den 1 augusti 2011.

De nya bestämmelserna i diskrimineringslagen ska tillämpas endast vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter ikraftträdandet.

Promemoriornas förslag: Några förslag fanns inte i promemoriorna.

Remissinstanserna: Ingen av remissinstanserna berör frågorna särskilt.

Skälen för regeringens förslag: De nya bestämmelserna bör enligt regeringens mening träda i kraft så snart som möjligt, det vill säga den 1 augusti 2011.

Det bör klart framgå i vilka fall de nya bestämmelserna i diskrimineringslagen (2008:567) ska tillämpas. Regeringen föreslår därför att de

10 Konsekvenser

10.1 Ändringarna i arbetstidslagen

För de flesta arbetstagare hanteras frågor om övertid och mertid enligt bestämmelser i kollektivavtal. Hur mycket övertid som får tas ut beror på vad man kommer överens om i det aktuella kollektivavtalet. Om ett kollektivavtal inte kan träffas förutsätter uttag av extra övertid respektive mertid att arbetsgivaren får dispens för detta av Arbetsmiljöverket. Likaså förutsätter uttag av nödfallsövertid längre tid än två dygn från arbetets början att tillstånd för detta meddelas av Arbetsmiljöverket. Att söka dispens genererar administration hos företagen. Förslagen i denna proposition syftar till att förenkla företagens hantering av dessa övertids- och mertidsfrågor och på så sätt minska deras administrativa bördor.

Alternativa lösningar

Det är svårt att uppnå liknande administrativa lättnader på andra sätt än genom de lagändringar som föreslås i denna proposition. Arbetsmiljöverket har bedömt att lagändringar är nödvändiga och att man inte genom t.ex. ett förenklat dispensförfarandet kan uppnå samma effekter. Regeringen delar denna bedömning. Det faktum att myndighetsdispens måste sökas innebär i sig administrativa uppgifter för företagen. Att istället slopa de särskilda övertids- respektive mertidsbegränsningarna skulle minska de administrativa bördorna väsentligt, men medföra icke acceptabla konsekvenser ur skyddssynpunkt.

Som redovisats i avsnitt 4 anser regeringen att borttagandet av kravet på dispens bör åtföljas av åtgärder som syftar till att säkerställa ett korrekt tillämpande av de nya reglerna om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid. Det bedöms inte finnas något lämpligt alternativ för att uppnå detta än det i propositionen redovisade förslaget om ingripande av skyddsombud. I syfte att inte ålägga skyddsombuden ett för brett ansvarsområde i arbetstidshänseende, väljs dock ett mer begränsat förslag än det som lagts fram av Arbetsmiljöverket (se avsnitt 4.5). Skyddsombudens befogenheter enligt arbetstidslagen ska således bara avse de nya bestämmelserna om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid.

Vilka berörs av regleringen?

Enligt Arbetsmiljöverkets beräkningar tillämpar mer än hälften av alla arbetsgivare med minst en anställd arbetstidslagen fullt ut eftersom man saknar kollektivavtal. Det betyder att mer än hälften av alla arbetsgivare i princip kommer att omfattas av de nya reglerna. Sett till antal arbetstagare kan dock konstateras att det stora flertalet arbetstagare omfattas av

kollektivavtal. Enligt medlingsinstitutets årsrapport för 2009 (Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009) omfattas 91 procent av alla arbetstagare av kollektivavtal. Eftersom kollektivavtal är vanligare i större företag kan de ändrade reglerna främst antas få betydelse för mindre företag. Den offentliga sektorn täcks i princip helt av kollektivavtal. De föreslagna reglerna är generella och gäller därför i alla branscher, naturligtvis med undantag för sådant arbete som inte omfattas av lagen (se 2 § arbetstidslagen).

Kostnadsmissiga och andra konsekvenser

Arbetsmiljöverket påpekar att införandet av en möjlighet för skyddsombud att ingripa med stöd av arbetstidslagen kan innebära att vissa utbildningsinsatser behöver göras. Omfattningen av sådana utbildningsinsatser måste dock bedömas vara mycket ringa och ansluter till det ansvar som enligt 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen arbetsgivare och arbetstagare gemensamt har för att skyddsombud får erforderlig utbildning. I övrigt bedömer inte Arbetsmiljöverket att förslagen får några nämnvärda effekter i form av utökade kostnader. Regeringen delar i allt väsentligt denna bedömning. Tvärtom avses förslagen leda till administrativa lättnader för företagen (se vidare nedan).

Diskrimineringsombudsmannen efterlyser en jämställdhetsanalys och vill att förslagen analyseras utifrån funktionshinder, ålder och föräldraperspektiv. Regeringen har med anledning härav från Arbetsmiljöverket inhämtat följande. Verket har gått igenom inkomna dispensansökningar avseende övertid och mertid under 2008 och 2009. Av de totala antalet personer som omfattats av ansökningarna, knappt 50 per år, avser endast ett ärende extra mertid. Alla andra ärenden avser extra övertid. Övervägande delen av ansökningarna avser män. Flest ansökningar har gjorts inom områdena bygg och anläggning samt verkstadsindustri. Här avser alla ansökningar utom en män. Endast inom hälso- och sjukvårdsområdet är antalet ansökningar fler för kvinnor än för män, men det totala antalet under de båda åren avser endast elva personer. Förhållanden såsom funktionshinder, ålder och föräldraskap framgår inte av Arbetsmiljöverkets uppgifter. Antalet dispensansökningar i de frågor som propositionens förslag omfattar är så begränsat att det är svårt att göra den typ av fördjupade analyser som Diskrimineringsombudsmannen efterfrågar. Arbetsmiljöverket påpekar att övertidsarbete i stor omfattning kan öka risken för ohälsa och misstag som kan leda till olyckor, men framhåller samtidigt att avgörande forskning saknas om sambandet mellan större övertidsuttag och säkerhet och hälsa. Verket betonar att avsikten med förslagen inte är att övertidsuttagen generellt sett ska öka och framhåller att sådana tendenser kan motverkas genom tillsynsinsatser och de föreslagna befogenheterna för skyddsombuden att ingripa. Regeringen delar denna bedömning.

Påverkan på Sveriges skyldigheter i EU och FN

Europaparlamentet och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden innehåller inga särskilda bestämmelser om

begränsning av uttag av övertid eller mertid. Direktivet föreskriver att den sammanlagda arbetstiden får uppgå till i genomsnitt högst 48 timmar under varje vecka. Genomsnittet får beräknas över som mest en tolv-månadersperiod. Dessa bestämmelser är genomförda i arbetstidslagen och påverkas inte av propositionens förslag. Inte heller i övrigt har förslagen någon påverkan på Sveriges skyldigheter i EU.

Regeringen bedömer vidare att propositionens förslag är förenliga med svenska åtaganden i den Internationella arbetsorganisationen (ILO). Av särskilt intresse i detta sammanhang är konvention nr 47 om fyrtio-timmarsvecka.

Informationsinsatser

Regeringen noterar vad Arbetsmiljöverket anför i sin rapport (s. 43-44) om behovet av eventuella informationsinsatser m.m. vid ett införande av de föreslagna reglerna.

Särskilt om administrativa kostnader

De administrativa kostnaderna förenade med dispensförfarandena i arbetstidslagen har av Nutek (numer Tillväxtverket) bedömts vara synnerligen begränsade beroende på det låga antalet dispensansökningar (rapporten Näringslivets administrativa kostnader på det arbetsrättsliga området, R 2006:03). Några nämnvärda administrativa kostnadsminskningar kvantitativt sett kommer därför propositionens förslag inte leda till. Det finns dock anledning att framhålla att förändringen bedöms innebära en reell administrativ lättnad för de företag utan kollektivavtal som behöver ta ut extra övertid respektive mertid samt nödfallsövertid under en viss period. Kravet att i sådana situationer söka dispens hos Arbetsmiljöverket ersätts av en möjlighet att ta ut sådan övertid respektive mertid direkt med stöd av lagen, givet att vissa förutsättningar är uppfyllda,

Den nya befogenheten för skyddsombud att ingripa med stöd av arbetstidslagen bedöms få en mycket ringa påverkan på företagens administrativa kostnader. Förslaget i denna del följer systematiken i motsvarande bestämmelse i 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen. Den administrativa kostnaden för arbetsgivare att lämna en skriftlig bekräftelse på skyddsombudets begäran enligt bestämmelsen uppskattade Nutek till ca 240 000 kronor totalt för samtliga arbetsgivare per år. Regeringen bedömer att den i förevarande lagrådsremiss föreslagna bestämmelsen om skyddsombuds möjligheter att ingripa kommer medföra väsentligt lägre kostnader än så. Området för skyddsombudens befogenheter enligt arbetstidslagen föreslås nämligen vara avsevärt mindre än motsvarande område enligt arbetsmiljölagen.

Övrigt

Annat än den ovan beskrivna påverkan särskilt på företags administrativa bördor bedömer regeringen att förslagen inte kommer att få några nämnvärda konsekvenser för företags arbetsförutsättningar. Inte heller bedöms

10.2 Ändringarna i arbetsmiljölagen

En arbetsgivares skyldighet att förhandla och informera enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortat medbestämmandelagen, gäller även om en viss fråga har diskuterats i skyddskommittén, liksom skyddskommitténs uppgift att behandla en arbetsmiljöfråga inte påverkas av om en förhandling skett enligt medbestämmandelagen av samma fråga.

Sedan 1970-talet har en utveckling skett som inneburit att skyddskommitténs uppgifter ibland fullgörs av organ, som inte benämns skyddskommitté och som i många fall även är forum för samråd i andra frågor än arbetsmiljöfrågor, varvid information och förhandling enligt medbestämmandelagen sker i dessa organ.

Det har emellertid, framför allt av Arbetsmiljöverket, ifrågasatts om sådana samverkansorgan och deras ledamöter har det mandat och de rättigheter som enligt arbetsmiljölagen gäller för skyddskommittéer och skyddskommittéledamöter.

Förslagen i denna del av propositionen syftar till att skapa en rättslig grund för samverkansorgan där skyddskommittébehandling, som uppfyller arbetsmiljölagens krav, och behandling enligt medbestämmandelagen av samma frågor kan ske samtidigt. Härigenom kan onödig administrativ börda och tidsutdräkt för arbetsgivarna undvikas.

Alternativa lösningar

Alternativet till en lagreglering, som på ett tydligt sätt möjliggör samtidig behandling enligt arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen, är att behålla nuvarande ordning. De samrådsorgan som nu finns har dock ifrågasatts, bl.a. av Arbetsmiljöverket. Detta kan leda till minskad användning av sådana organ. Om den föreslagna regleringen inte kommer till stånd kan det innebära att fler arbetsgivare ser sig tvingade att dubbelbehandla frågor, för att därigenom uppfylla kraven i både arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen. Detta skulle innebära en ökad och onödig administrativ börda för många företag och organisationer.

Vilka berörs av regleringen?

Enligt 6 kap. 8 § arbetsmiljölagen ska skyddskommitté finnas vid arbetsställe där minst 50 arbetstagare regelbundet sysselsätts. Eftersom medbestämmandelagen i princip har generell giltighet, innebär detta att i stort sett alla arbetsgivare med minst 50 regelbundet anställda arbetstagare berörs av regleringen.

Förslaget har som huvudsyfte att minska arbetsgivarnas kostnader och administrativa börda. Användningen av samrådsorgan av aktuellt slag kan genom förslaget komma att utvidgas till nya branscher och områden. Vidare kan förslaget motverka att användningen av sådana organ minskar på grund av de tveksamheter som finns. Vinsterna av regleringen kan på sikt antas vara betydande, både för enskilda arbetsgivare och för samhället i stort. En följd härav kan antas vara en ökad konkurrensförmåga, både för det enskilda berörda företaget och nationellt.

En negativ konsekvens är att antal avtal som finns i dag och som utgör grund för det aktuella slaget av samrådsorgan, kan behöva justeras för att passa med den nya regleringen. Ändring kommer att behövas då det inte klart framgår av avtalet att ett visst organ vid arbetsstället utgör skyddskommitté. Denna nackdel torde dock vara obetydlig jämfört med de fördelar som ligger i att kunna hantera samrådsfrågorna på ett effektivare sätt.

Konsekvenser för administrativ börda

Som nämnts kan även frågor om t.ex. arbetsinnehåll och arbetsorganisation ofta innehålla arbetsmiljöaspekter. Detta innebär att en mycket stor del av de frågor som omfattas av informations- och samrådskyldighet enligt MBL även ska behandlas i skyddskommitté, när det handlar om företag eller förvaltningar med än 50 anställda. De föreslagna ändringarna möjliggör för parterna att införa ett praktiskt system, där denna dubbelbehandling undviks. Organ av aktuellt slag för samlad behandling av olika frågor har visserligen i viss utsträckning funnits under många år. De omnämnda ifrågasättandena av organens lagliga grund riskerar dock att motverka användning av sådana organ för samlad behandling. Den föreslagna reformen syftar till att undvika den administrativa kostnad som dubbelbehandling innebär. Som jämförelse kan nämnas att Nutek i rapporten "Näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet" (R 2006:03) uppskattade den totala kostnaden för skyddskommittébehandling till drygt 168 miljoner kronor.

Påverkan på Sveriges skyldigheter i EU

Samrådskyldighet i arbetsmiljöfrågor regleras i det s.k. ramdirektivet på arbetsmiljöområdet (rådets direktiv av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, 89/391/EEG). Det skulle ev. kunna ifrågasättas huruvida Sverige, med nu gällande nationella reglering, uppfyller sina skyldigheter enligt direktivet, såvitt avser de aktuella samrådsorganen. Med den föreslagna regleringen uppfyller Sverige på ett tydligare sätt sina skyldigheter enligt ramdirektivet.

Förslaget har inga konsekvenser för statsfinanserna eller samhälls-ekonomi. Förslaget har ingen påverkan av betydelse för företagens arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt. Det påverkar inte heller domstolarnas eller Diskrimineringsombudsmannens arbetsbörda. Förslaget har inte några miljökonsekvenser.

10.4 Ändringarna i offentlighets- och sekretesslagen

Ändringarna i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) är av relativt begränsad omfattning. Det kan konstateras att de inte har några negativa statsfinansiella konsekvenser eller negativ påverkan på företagens administrativa börda.

Förslagen är könsneutrala och påverkar inte jämställdheten mellan kvinnor och män och inte heller integrationen. Förslagen har inte någon påverkan på miljön.

11 Författningskommentar

11.1 Förslaget till lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

2 §

Bestämmelsen om sammanlagd arbetstid har bytt beteckning från 10 a § till 10 b §, och hänvisningen dit har således ändrats.

Paragrafens tredje stycke har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

3 §

I paragrafen har gjorts följdändringar på grund av att nya bestämmelser, 8 a och 10 a §§, införts, att 9 § tredje stycket tagits bort och att den nuvarande 10 a § bytt beteckning till 10 b §.

De nya bestämmelserna om extra övertid och extra mertid är alltså möjliga att avvika från genom kollektivavtal, både på central och lokal nivå. Lokala avtal får dock inte omfatta längre tid än en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

Vidare har vissa språkliga ändringar gjorts.

Tredje och fjärde styckena har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Ett förtydligande har gjorts att taket för övertid gäller per arbetstagare.

8 a §

Paragrafen, som är ny, reglerar i vilka situationer s.k. extra övertid får tas ut. Övervägandena finns i avsnitt 4.2. Lagtexten speglar den praxis som rått inom Arbetsmiljöverket för att bevilja dispens. Begreppet extra övertid som nu används, motsvarar det tidigare begreppet ytterligare övertid.

I *första stycket* anges att uttag av extra övertid är tillåtet upp till 150 timmar om det finns särskilda skäl för det och situationen inte varit möjlig att lösa på annat rimligt sätt.

Exempel på särskilda skäl kan vara tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta omedelbart. Skulle det vara så att de tillfälliga arbetsanhopningarna är återkommande, t.ex. vid julhandeln eller vid löneutbetalningar, kan de emellertid inte anses oförutsedda.

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

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

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

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

I paragrafen finns nu också i *andra stycket* ett förtydligande att extra övertid inte får tas ut med mer än 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. En motsvarighet finns i 8 § när det gäller allmän övertid. För det fall en arbetstagare arbetar både allmän och extra övertid under denna tidsperiod, gäller begränsningen för den sammanlagda övertiden.

Lagrådet har haft vissa redaktionella synpunkter på paragrafen, vilka har beaktats.

Tredje stycket har upphävts, vilket innebär att Arbetsmiljöverkets tillstånd inte längre behövs för att nödfallsövertid ska kunna tas ut längre än två dygn. Övervägandena finns i avsnitt 4.4.

Nödfallsövertid får bara tas ut under de speciella omständigheter som anges i första stycket. De ändrade villkoren för nödfallsövertid kommer även att omfatta mertid enligt 10 § andra stycket.

Den gräns för den totala arbetstiden som anges i 10 b § omfattar också nödfallsövertid. Bestämmelserna om raster och pauser i 15 och 16 §§ gäller också för nödfallsövertid. Det är möjligt att avvika tillfälligtvis från bestämmelserna om vila och förbud mot nattarbete vid särskilda förhållanden som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. I så fall måste dock motsvarande kompensationsledighet ges, se 13–14 §§.

10 §

I paragrafen har gjorts ett förtydligande att taket för mertid gäller per arbetstagare. Vidare har paragrafen justerats språkligt.

10 a §

Paragrafen är ny och reglerar när extra mertid vid deltidsarbete får tas ut. Begreppet extra mertid som nu används, motsvarar det tidigare begreppet ytterligare mertid. Här gäller samma bedömning som beträffande extra övertid, se kommentaren till 8 a §.

Lagrådet har haft vissa redaktionella synpunkter på paragrafen, vilka har beaktats.

19 §

Vissa av Arbetsmiljöverkets dispensmöjligheter har tagits bort i paragrafen. För det första kan Arbetsmiljöverket inte längre vid uttag av nödfallsövertid ge dispens från skyldigheten att underrätta den lokala arbetstagarorganisationen, om sådan finns på arbetsstället. Arbetstagarorganisationen måste således underrättas i samtliga fall om det blir aktuellt att ta ut nödfallsövertid. Övervägandena finns i avsnitt 4.4.

Den andra dispensmöjligheten som tagits bort gäller 9 § tredje stycket, om att Arbetsmiljöverket ska ge dispens om nödfallsövertidsarbetet överstiger två dygn. Detta stycke har nu tagits bort, se kommentaren under 9 §. Därmed finns inte heller något dispensförfarande kvar angående undantag från bestämmelsen. Övervägandena finns i avsnitt 4.4.

Vidare har möjligheten att medge avvikelse från 8 § avseende begränsningen av övertidsuttag under en tid av fyra veckor eller under en kalendermånad tagits bort. Övervägandena finns i avsnitt 4.3.

Slutligen har Arbetsmiljöverkets möjlighet att ge dispens för uttag av extra övertid och extra mertid tagits bort. I stället har det reglerats i lagen när uttag av extra övertid och extra mertid får ske, se kommentaren under 8 a §. I sista stycket har också en språklig justering gjorts. Övervägandena finns i avsnitt 4.2.

19 a §

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om att skyddsombud ska vända sig till arbetsgivaren och begära att åtgärder vidtas för att säkerställa att lagens bestämmelser om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs. Övervägandena finns i avsnitt 4.5.

Paragrafen har sin förebild i 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen.

Skyddsombudet kan bara agera i de fall kollektivavtal inte har träffats om extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid. Även kollektivavtal som inte uttryckligen har bestämmelser om extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid kan innefattas i detta, om arbetstidslagen helt har avtalats bort i kollektivavtalet, eller om kollektivavtalet har bestämmelser där övertiden uttömmande har reglerats.

När kollektivavtal inte finns, och om skyddsombudet anser att arbetsgivaren behöver vidta åtgärder för att säkerställa att bestämmelserna om denna typ av övertid följs, ska skyddsombudet göra en framställan om detta till arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste genast lämna en skriftlig bekräftelse på mottagandet av framställan och därefter utan dröjsmål lämna besked i frågan. Om inte detta sker eller om beskedet är negativt, kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket som då prövar om föreläggande eller förbud ska meddelas.

Vad som är utan dröjsmål får avgöras från fall till fall.

Paragrafen har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

24 §

Ändringen i paragrafen innebär att en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot de nya bestämmelserna om extra övertid och extra mertid kan dömas till böter, på samma sätt som beträffande allmän övertid och mertid.

Vidare har en justering gjorts med anledning av att 10 a § bytt beteckning till 10 b §.

Efter påpekande från *Lagrådet* har uppräknningen av paragrafer i första stycket kompletterats med 8 a §.

26 §

En arbetsgivare som bryter mot den nya bestämmelsen om extra övertid utan att ha stöd i kollektivavtal, kan påföras en overtidsavgift, på samma sätt som vid överträdelse av bestämmelsen om allmän övertid.

Lagrådet har haft vissa redaktionella synpunkter på paragrafen, vilka har beaktats.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelse

De ändrade bestämmelserna om övertid träder i kraft den 1 augusti 2011. Medgivanden som har meddelats av Arbetsmiljöverket enligt 19 § i dess

äldre lydelse gäller fortfarande, dvs. längst till och med det datum som står i beslutet, även om det är senare än den 1 augusti 2011. Prop. 2010/11:89

11.2 Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

6 kap. 9 a §

Paragrafen som är ny, anger att en skyddskommitté kan utgöras av ett organ med en annan benämning, även om organet också behandlar andra frågor än arbetsmiljöfrågor. Det måste dock anges i ett kollektivavtal att organet i fråga ska anses vara skyddskommitté. Kollektivavtalet kan vara såväl lokalt som centralt.

Övervägandena finns i avsnitt 5.1.

Att ett organ anges vara skyddskommitté innebär att alla bestämmelser i lag, förordning och myndighetsföreskrifter som gäller skyddskommitté och ledamot i skyddskommitté är tillämpliga även på detta organ.

Bestämmelsen är inte tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg. Särskilda bestämmelser om när sådana ska tillsättas och hur ledamöterna utses finns i fartygssäkerhetslagen (2003:364). Någon motsvarighet till denna paragraf finns dock inte för skyddskommitté på fartyg.

Första stycket har utformats i enlighet med *Lagrådets* förslag.

Ikraftträdande

Bestämmelsen har behandlats i avsnitt 6.2.

Lagändringen träder i kraft den 1 augusti 2011. Den nya bestämmelsen ska dock tillämpas först från och med den 1 januari 2013 om kollektivavtal reglerar arbetsmiljösamrådet vid ikraftträdandet. Detta gäller alltså även om kollektivavtalet upphör att gälla efter den 1 augusti 2011. Det avgörande är om kollektivavtalet gäller vid ikraftträdandet.

11.3 Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

5 kap. 3 a §

Paragrafen och rubriken närmast före paragrafen är nya. Innebörden av paragrafen är dels att anställningsförhållandet ska anses som upplöst om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, dels att arbetsgivaren för sin vägran ska betala skälig ersättning till arbetstagaren med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ändringen har gjorts i förtydligande syfte. Ersättningen beräknas på den lön som arbetstagaren rent faktiskt hade när anställningen upphörde. Med lön

avses detsamma som i 39 § lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortat anställningsskyddslagen. I rättsfallet AD 1996 nr 35 fann Arbetsdomstolen att uttrycket månadslön i 39 § anställningsskyddslagen syftar på den direkta kontantersättningen och alltså inte innefattar andra anställningsförmåner. I rättsfallet AD 1997 nr 84 kom domstolen fram till att bestämmelsen i 39 § anställningsskyddslagen tar sikte på den ordinarie månadslön som arbetstagaren har fått och att det därför inte ska göras något påslag för semesterersättning. Vilken ersättning som är skälig bedöms utifrån arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Den bör alltså i princip sättas högre när en längre anställning upphört än när fråga är om en anställning av kortare varaktighet. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som framgår av 39 § andra och tredje styckena anställningsskyddslagen.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.

6 kap. 8 §

Paragrafen har ändrats på så sätt att hänvisningen till 39 § första stycket första meningen anställningsskyddslagen tagits bort. Det framgår nu i stället av 5 kap. 3 a § att anställningsförhållandet ska anses som upplöst om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande.

Förslaget behandlas i avsnitt 6.

Ikraftträdande

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2011. De nya bestämmelserna ska tillämpas endast vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 31 juli 2011. Vid utformningen av övergångsbestämmelsen har regeringen följt *Lagrådets* synpunkter.

11.4 Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

33 kap. 1 §

Ändringen i *första stycket 1* innebär att sekretess kan gälla hos Diskrimineringsombudsmannen för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i ärende om missgynnande enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584) under samma förutsättningar som gäller för sekretess i ärenden enligt diskrimineringslagen (2008:567).

Förslaget behandlas i avsnitt 7.

Ändringen i *första stycket 2* innebär att sekretess kan gälla hos domstol för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i mål om missgynnande enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen under samma förutsättningar som gäller för sekretess i mål enligt någon av de övriga lagar som räknas upp i bestämmelsen.

Förslaget behandlas i avsnitt 7.

Ikraftträdande

Lagändringarna träder i kraft den 1 augusti 2011.

11.5 Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna till lagen (2010:208) om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) har delats upp i två punkter. I *andra punkten* anges att för uppgifter i ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utläningar gäller 26 kap. 1 § i sin äldre lydelse. Det innebär att samma sekretess som tidigare gällt i ärenden om introduktionsersättning gäller även framöver.

Förslaget behandlas i avsnitt 8.

Sammanfattning av Arbetsmiljöverkets rapport Uppdrag beträffande vissa dispensfrågor i arbetstidslagen

Det finns behov av att förändra arbetstidslagens utformning och tillämpning avseende uttag av extra övertid, extra mertid, nödfallsövertid samt att förändra sanktionssystemet och skyddsombudens möjlighet till ingripande.

Kravet på dispens, enligt 19 § punkterna 3–4 arbetstidslagen, från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid per kalenderår och extra mertid per kalenderår upphävs. I lagen införs regler om i vilka situationer extra övertid och mertid får tas ut.

Extra övertid och mertid får tas ut vid oförutsedda händelser under förutsättning att situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt. Dessa oförutsedda händelser är tillfällig arbetsanhopning, sjukdom eller andra särskilda omständigheter.

Ett tillägg görs i 8 och 10 §§ arbetstidslagen för att förtydliga att antalet övertids och mertidstimmar gäller per arbetstagare.

Kravet på dispens, enligt 19 § punkten 2 arbetstidslagen, från Arbetsmiljöverket för avvikelse från begränsningen av övertidsuttag per kalendermånad och fyraveckorsperiod upphävs.

Kravet enligt 9 § tredje stycket arbetstidslagen på att söka tillstånd hos Arbetsmiljöverket om nödfallsövertid ska tas ut för längre tid än två dygn upphävs. Möjligheten enligt 19 § punkten 1 arbetstidslagen för Arbetsmiljöverket att medge avvikelse från 9 § upphävs. Skyddsombud ges möjlighet att göra framställningar till arbetsgivare om det behövs för att säkerställa att arbetstidslagens krav enligt 8–10 a §§ följs samt att få detta prövat av Arbetsmiljöverket.

De direkta straffsanktionerna i 24 § arbetstidslagen upphävs. Övertidsavgift samt Arbetsmiljöverkets behörighet att utöva tillsyn med möjlighet att meddela förelägganden och förbud, med eller utan vite, kvarstår.

Arbetsmiljöverket anser att frågan om hur den faktiska tillsynen ska utformas i detalj är lämpligt att utforma i dialog med Arbetsmiljöverket och kan utgöra en del av den årliga planeringen i det ordinarie tillsynsarbetet. Det kan vara lämpligt att Arbetsmiljöverket gör en inledande informationsinsats för att öka kunskapen om arbetstidsreglerna samt att Arbetsmiljöverket under vissa veckor begär in övertidsjournaler från alla arbetsställen som besöks. Detta kan kombineras med en inledande kampanj där Arbetsmiljöverket begär in övertidsjournaler för att säkerställa att övertidsreglerna följs.

Den nya lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 2011. Redan meddelade beslut enligt gällande bestämmelser ska fortsätta att gälla till det slutdatum som gäller enligt beslutet.

Syftet med de föreslagna åtgärderna är regelförenkling.

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

Häri genom föreskrivs i fråga om arbetstidslagen (1982:673)

dels att 24 § ska upphävas,

dels att nuvarande 10 a § ska betecknas 10 b §,

dels att 3, 8, 9, 10, 19, 26 §§ ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas nya paragrafer, 8 a §, 10 a § och 19 a §, och att rubriken närmast före 19 a § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas övergångsbestämmelser med följande lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

3 §

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. Avvikelser från 10 a § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Avvikelser 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.

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 från lagens tillämpning i dess helhet och från 10 a §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltids-

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 b §§, 12-14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från 10 b § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

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

Undantag från lagens tillämpning i dess helhet och från 10 b §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltids-

uppehåll 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.

uppehåll 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.

8 §

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

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar *per arbetstagare* under ett kalenderår (allmän övertid).

8 a §

Vid oförutsedda händelser som tillfällig arbetsanhopning, sjukdom eller andra särskilda omständigheter får övertid utöver den allmänna övertiden tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår under förutsättning att situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra övertid).

9 §

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

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

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket.

10 §

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

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

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

10 a §

Vid oförutsedda händelser som tillfällig arbetsanhopning, sjukdom eller andra särskilda omständigheter får mertid utöver den allmänna mertiden tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare under ett kalenderår under förutsättning att situationen inte har gått att lösa på annat rimligt sätt (extra mertid).

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.

10 b §

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

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 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*

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 §,

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

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

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.*

2. medge avvikelse från 10 b §,
13—14 §§ samt 15 § andra och
tredje styckena.

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.

19 a §

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

*Om kollektivavtal som avses i
3 § inte finns och om ett skydds-
ombud anser att åtgärder behöver
vidtas för att säkerställa att
arbetstidslagens krav enligt 8 – 10
a §§ följs, ska skyddsombudet
vända sig till arbetsgivaren och
begära sådana åtgärder. På fram-
ställning ska arbetsgivaren genast
lämna skyddsombudet en skriftlig
bekräftelse på att han mottagit
dennes begäran. Arbetsgivaren
ska utan dröjsmål lämna besked i
frågan. Gör han inte det eller
beaktas inte begäran inom skälig
tid, ska Arbetsmiljöverket efter
framställan av skyddsombudet
pröva om föreläggande eller för-
bud enligt 22 § ska meddelas.*

26 §

Om en arbetsgivare har överträtt
bestämmelserna i 8 eller 9 § utan
att ha stöd i kollektivavtal enligt
3 § eller ha fått dispens enligt
19 §, utgår en särskild avgift
(overtidsavgift). Avgiften tas ut av
den fysiska eller juridiska person
som utövar den verksamhet i
vilken överträdelsen har begåtts.

Overtidsavgiften utgör för varje
timme otillåten övertid och för

Om en arbetsgivare har överträtt
bestämmelserna i 8, 8 a eller 9 §
utan att ha stöd i kollektivavtal
enligt 3 §, utgår en särskild avgift
(overtidsavgift). Avgiften tas ut av
den fysiska eller juridiska person
som utövar den verksamhet i
vilken överträdelsen har begåtts.

Overtidsavgiften utgör för varje
timme otillåten övertid och för

varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 8 eller 9 §, en procent av det basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 8, 8 a eller 9 §, en procent av det basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Prop. 2010/11:89
Bilaga 2

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2011. Medgivanden som har meddelats av Arbetsmiljöverket enligt den gamla författningen gäller enligt sin lydelse till slutdatum enligt det meddelade beslutet.

Förteckning över remissinstanser (Arbetsmiljöverkets rapport)

Prop. 2010/11:89
Bilaga 3

Länsrätten i Stockholms län
Justitiekanslern
Åklagarmyndigheten
Statens folkhälsoinstitut
Arbetsgivarverket
Statskontoret
Stockholms universitet (Juridiska institutionen)
Tillväxtverket
Regelrådet
Diskrimineringsombudsmannen (DO)
Arbetsdomstolen
Svenska ILO-kommittén
Sveriges Kommuner och Landsting
Svenskt Näringsliv
Bankinstitutets arbetsgivareorganisation (BAO)
Företagarförbundet
Arbetsgivaralliansen
Arbetsgivarföreningen KFO
Kommunala företagens samorganisation (KFS)
Fastigo
Företagarna
Lantbrukarnas Riksförbund (LRF)
Tjänstemännens centralorganisation (TCO)
Sveriges akademikers centralorganisation (SACO)
Landsorganisationen i Sverige (LO)
Näringslivets nämnd för regelgranskning (NNR)

Därutöver har Sveriges ingenjörer, Svenska transportarbetareförbundet och Svenska kommunalarbetareförbundet inkommit med yttranden.

Företagarförbundet och Arbetsgivaralliansen har inte inkommit med något yttrande.

När det gäller skyddskommittén har den i många fall ersatts av andra typer av samverkansorgan på arbetsplatserna. Exempel på organ som har tagit över skyddskommitténs uppgifter är samverkansgrupper och i vissa fall MB-grupper (medbestämmandegrupper). På så sätt har en samordning mellan arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen åstadkommit i de fall där dessa samverkansorgan skall behandla frågor på båda dessa områden.

Vår uppfattning är att parternas upprättande av alternativa samverkansorgan till skyddskommittén, som möjliggör en samordning mellan arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen, är en positiv utveckling som bör främjas. Vi föreslår därför att det införs en uttrycklig möjlighet i arbetsmiljölagen att låta bli att tillsätta skyddskommitté om dess uppgifter i stället fullgörs i något annat samverkansorgan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. En förutsättning skall då vara att de anställdas företrädare i detta samverkansorgan utses av lokal arbetstagarorganisation eller av arbetstagarna för att delta i samverkansorganets arbetsmiljöarbete. Vidare bör föreskrivas att andra bestämmelser om skyddskommitté och skyddskommittéledamot skall gälla även för de samverkansorgan och ledamöter som nu är i fråga, om inte annat särskilt anges. Det blir därmed tydligt att arbetsmiljölagens regler om samverkan gäller även i dessa samverkansorgan.

Förslaget med alternativa samverkansorgan innebär också att parterna kan välja att kalla en vanlig skyddskommitté för arbetsmiljökommitté eller dylikt.

9 a §

Skyddskommitté behöver inte tillsättas om uppgifterna för skyddskommittén i 9 § i stället fullgörs i annat samverkansorgan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna. Detta förutsätter dock att de anställdas företrädare i detta samverkansorgan utses med stöd av bestämmelserna i 8 §.

Vad som sägs om skyddskommitté och ledamot i skyddskommitté i denna lag och i andra författningar skall, om annat inte anges, gälla även för sådant samverkansorgan samt dess ledamöter.

Denna paragraf är inte tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg.

Hovrätten för Nedre Norrland
Justitiekanslern
Åklagarmyndigheten
Barnombudsmannen
Socialstyrelsen
Myndigheten för skolutveckling
Skolverket
Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning
Arbetsdomstolen
Arbetslivsinstitutet
Arbetsmarknadsstyrelsen
Arbetsmiljöverket
LO
TCO
SACO
Svenskt Näringsliv
Arbetsgivarverket
Sveriges Kommuner och Landsting
Företagarna
Kommunala Företagens Samorganisation
Kooperationens Förhandlingsorganisation
Fastigo
Sveriges Elevråd – SVEA
Elevorganisationen i Sverige
Sveriges förenade studentkårer
Elevkårens Centralorganisation
Näringslivets regelnämnd

Elevorganisationen i Sverige har inte kommit in med något yttrande.

Lagrådsremissens lagförslag (Ändrade regler om övertid och skyddskommitté)

Prop. 2010/11:89
Bilaga 7

Regeringen har följande förslag till lagtext.

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

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetstidslagen (1982:673)
dels att nuvarande 10 a § ska betecknas 10 b §,
dels att 2, 3, 8, 9, 10, 19, 24 och 26 §§ ska ha följande lydelse,
dels att rubriken närmast före 10 a § ska sättas närmast före 10 b §,
dels att det i lagen ska införas tre nya paragrafer, 8 a, 10 a och 19 a §§,
samt närmast före 19 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Lagen gäller inte

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

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

Bestämmelserna i 10 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig eller 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

Bestämmelserna i 10 b §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte när lagen (2005:426) om arbetstid m.m. för flygpersonal inom civilflyget är tillämplig eller inom offentlig verksamhet som 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

¹ Senaste lydelse 2008:476.

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

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

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

3 §³

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. Avvikelser från *10 a §* får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader.

Avvikelser 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.

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 avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag från lagens tillämpning i dess helhet och avvikelser från *10 a §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och*

direktiv 2003/88/EG² av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

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

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

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal som avses i första *eller* andra styckena får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar av den avtalslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i arbete som avses med avtalet.

Undantag från lagens tillämpning i dess helhet och avvikelser från *10 b §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och*

² EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).

³ Senaste lydelse 2005:165.

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.*

tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast *om de inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.*

8 §

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

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar *per arbetstagare* under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

8 a §

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

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

9 §⁴

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

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

⁴ Senaste lydelse 2000:766. Ändringen innebär att tredje stycket upphävs.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket.

10 §

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

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

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

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

10 a §

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

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

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 avvikelser från 8 § *vad avser begränsningen av övertids-*

1. medge avvikelser från 5, 6 och 12 §§, *eller*

⁵ Senaste lydelse 2005:165.

uttag 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 10 a §, 13–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

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.*

2. medge avvikelser från 10 b och 13–14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena.

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

Skyddsombuds begäran om åtgärder

19 a §

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att säkerställa att kraven enligt 8 a, 9 och 10 a §§ följs, ska skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder.

På framställning ska arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att begäran mottagits.

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör arbetsgivaren inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, ska Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § ska meddelas.

24 §⁶

Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har

⁶ Senaste lydelse 2005:165.

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.

26 §

Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 8 eller 9 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 § eller ha fått dispens enligt 19 §, utgår en särskild avgift (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

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

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

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

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

1. Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011.

2. Medgivanden som har meddelats av Arbetsmiljöverket enligt 19 § i dess äldre lydelse gäller fortfarande.

Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

Härigenom föreskrivs att det i arbetsmiljölagen (1977:1160)¹ ska införas en ny paragraf, 6 kap. 9 a §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

6 kap.

9 a §

Genom ett kollektivavtal får bestämmas att en skyddskommitté enligt 8 § utgörs av ett organ med annan benämning, även om organet också behandlar andra frågor än dem som anges i 9 §.

Denna paragraf är inte tillämplig i fråga om skyddskommitté på fartyg.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2011. För arbetsställen där arbetsmiljösamrådet regleras av kollektivavtal vid ikraftträdandet, tillämpas lagen från och med den 1 januari 2013.

¹ Omtryck 1991:677.

Lagrådets yttrande (Ändrade regler om övertid och skyddskommitté)

Prop. 2010/11:89
Bilaga 8

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2011-02-10

Närvarande: F.d. justitierådet Bo Svensson, f.d. regeringsrådet Leif Lindstam och justitierådet Ann-Christine Lindeblad.

Ändrade regler om övertid och skyddskommitté

Enligt en lagrådsremiss den 3 februari 2011 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i arbetstidslagen (1982:673),
2. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av ämnesrådet Helena Larsson.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

I lagrådsremissen föreslås vissa ändringar i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160). Ändringarna är en del i regeringens regelförenklingsarbete och innebär bl.a. att krav på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av övertid m.m. i vissa fall slopas. Vidare ges skyddsombud möjlighet att agera för att säkerställa att arbetstidslagens krav angående extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid följs.

Förslaget till lag om ändring i arbetstidslagen

2 §

Lagrådet föreslår att tredje stycket förtydligas genom att ges följande lydelse:

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

3 §

Lagrådet föreslår att i tredje stycket ordet ”styckena” byts mot ”stycket” och ordet ”men” byts mot ”om de”.

Vidare föreslår Lagrådet att i fjärde stycket orden ”lagens tillämpning i dess helhet” byts mot ”lagen i dess helhet” samt att orden ”om de” byts mot ”om detta”.

Prop. 2010/11:89
Bilaga 8

8 a §

Lagrådet föreslår att i första stycket orden ”om det finns särskilda omständigheter” byts mot ”om det finns särskilda skäl för det” och att i andra stycket ordet ”inte” placeras omedelbart före ”överstiga”.

I paragrafen regleras bl.a. extra övertid. Detta begrepp är nytt i lagen. Vid föredragningen har upplysts att begreppet ersätter det nuvarande begreppet ”ytterligare övertid” (jfr 19 §). Detta bör behandlas i författningsscommentaren.

10 a §

Lagrådet föreslår att i första stycket orden ”om det finns särskilda omständigheter” byts mot ”om det finns särskilda skäl för det” och att i andra stycket ordet ”inte” placeras omedelbart före ”överstiga”.

I paragrafen regleras bl.a. extra mertid, som ersätter det nuvarande begreppet ”ytterligare mertid”. Lagrådet hänvisar till vad som anförts under 8 a § i fråga om extra övertid.

19 §

I första stycket föreslår regeringen att punkterna 2–4 utgår. Vad som sedan återstår av första stycket kräver enligt Lagrådets mening ingen punktindelning. Lagrådet föreslår att paragrafens första stycke ges följande lydelse:

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

19 a §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse:

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

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan om den eller de åtgärder skyddsombudet har begärt. Lämnar arbetsgivaren inte ett sådant besked eller avslår arbetsgivaren skyddsombudets begäran, ska Arbets-

miljöverket pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § ska meddelas, om skyddsombudet begär det.

Prop. 2010/11:89
Bilaga 8

24 §

Lagrådet föreslår att paragrafuppräkningsen i punkt 1 kompletteras med 8 a §.

I den fortsatta beredningen bör klarläggas hur bestämmelserna om straff enligt 24 § och avgift enligt 26 § ska samordnas när det är fråga om att bestämma påföljd för överträdelse av 8, 8 a eller 9 §.

26 §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att ges följande lydelse:

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

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

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

Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen

6 kap. 9 a §

Lagrådet föreslår att paragrafen förtydligas genom att första stycket ges följande lydelse:

Till skyddskommitté som avses i 8 § får genom ett kollektivavtal utses ett organ som behandlar också andra frågor än som anges i 9 §. Ett sådant organ får ha en annan benämning än skyddskommitté.

Sammanfattning av Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen – förslag till ändringar i diskrimineringslagen och i offentlighets- och sekretesslagen (A2011/187/DISK)

I promemorian Promemoria om ersättning när en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom i vissa fall och om sekretess i ärenden och mål enligt föräldraledighetslagen förslag till ändringar i diskrimineringslagen och i offentlighets- och sekretesslagen föreslås ändringar i diskrimineringslagen (2008:567) och i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Av diskrimineringslagen framgår det inte i dag att en arbetsgivare som vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande, ska betala ersättning till arbetstagaren. För att det inte ska råda någon tvekan om att arbetsgivaren för sin vägran att rätta sig efter en domstols dom i ovan angivna fall ska betala ersättning till arbetstagaren, ska detta framgå uttryckligen av diskrimineringslagen.

Uppgift rörande enskilda personliga eller ekonomiska förhållanden i ärenden hos Diskrimineringsombudsmannen om missgynnande enligt 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen ska omfattas av sekretess. Sekretess ska kunna beslutas under samma förutsättningar som i dag gäller för ärende enligt diskrimineringslagen. Motsvarande möjlighet att besluta om sekretess införs när det gäller mål i domstol enligt samma bestämmelser i föräldraledighetslagen

Ändringarna föreslås träda i kraft den xx xx 2010.

Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs i fråga om diskrimineringslagen (2008:567)

dels att 6 kap. 8 § ska ha följande lydelse,

dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 kap. 3 a §, samt närmast före 5 kap. 3 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

Vägran att rätta sig efter en dom

3 a §

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom, varigenom en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande enligt denna lag, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala ersättning till arbetstagaren enligt vad som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd.

6 kap.

8 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats,
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och

– 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och

– 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam
handläggning m.m. Prop. 2010/11:89
Bilaga 10

Denna lag träder i kraft den xx xx 2010.

Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs att 33 kap. 1 § samt 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

33 kap.

1 §

Sekretess gäller för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer hos

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt i annat ärende som rör rådgivning åt en enskild,

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567), 16 och 17 §§ föräldradighetslagen (1995:584) samt i annat ärende som rör rådgivning åt en enskild,

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen, eller

3. Statens skolinspektion i ärende enligt 14 a kap. skollagen (1985:1100).

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

36 kap.

4 §

Sekretess gäller hos domstol för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer i

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av
– lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,
– lagen (1982:80) om anställningsskydd,

– 14 a kap. 7–12 §§ skollagen (1985:1100),

– 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

– 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,

– 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och

2. mål om tillämpningen av

– lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

– lagen (1982:80) om anställningsskydd,

– 14 a kap. 7–12 §§ skollagen (1985:1100),

– 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

– 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktsanställning,

– 16 och 17 §§ föräldradighetslagen (1995:584),

– 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och

arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eller – 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567).	arbetstagare med tidsbegränsad anställning, eller –2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567).	Prop. 2010/11:89 Bilaga 10
--	---	-------------------------------

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den xx xx 2010.

Förteckning över remissinstanser (A2011/187/DISK)

Riksdagens ombudsmän (sekretessfrågan)
Justitiekanslern (sekretessfrågan)
Kammarrätten i Göteborg (sekretessfrågan)
Stockholms tingsrätt
Arbetsgivarverket
Stockholms universitet
Regelrådet
Diskrimineringsombudsmannen
Arbetsdomstolen
Sveriges Kommuner och Landsting
Föreningen Svenskt Näringsliv
Landsorganisationen i Sverige
Sveriges akademikers centralorganisation
Tjänstemännens Centralorganisation
Företagarna
Tidningsutgivarna (sekretessfrågan)
Svenska Journalistförbundet (sekretessfrågan)

Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs att 33 kap. 1 § och 36 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

33 kap.

1 §

Sekretess gäller för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider skada eller men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer hos

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) samt i *annat ärende* som rör rådgivning åt en enskild,

1. Diskrimineringsombudsmannen i ärende enligt diskrimineringslagen (2008:567) *eller 16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584)* samt i *andra ärenden* som rör rådgivning åt en enskild,

2. Nämnden mot diskriminering i ärende enligt diskrimineringslagen, eller

3. Statens skolinspektion i ärende enligt 14 a kap. skollagen (1985:1100).

För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

36 kap.

4 §

Sekretess gäller hos domstol för uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden, om det kan antas att den enskilde eller någon närstående till denne lider avsevärd skada eller betydande men om uppgiften röjs och uppgiften förekommer i

1. mål om kollektivavtal, och

2. mål om tillämpningen av

– lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

– lagen (1982:80) om anställningsskydd,

– 14 a kap. 7–12 §§ skollagen (1985:1100),

– 31–33 §§ lagen (1994:260) om offentlig anställning,

– 4–11 §§ lagen (1994:261) om fullmaktansättning,

– *16 och 17 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),*

– 3–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid- Prop. 2010/11:89
arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, Bilaga 12
eller
– 2 och 5 kap. diskrimineringslagen (2008:567).
För uppgift i en allmän handling gäller sekretessen i högst tjugo år.

Denna lag träder i kraft den 1 augusti 2010.

Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs i fråga om diskrimineringslagen (2008:567) dels att 6 kap. 8 § ska ha följande lydelse, dels att det i lagen ska införas en ny paragraf, 5 kap. 3 a §, samt närmast före 5 kap. 3 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 kap.

Vägran att rätta sig efter en dom

3 a §

Om en arbetsgivare vägrar att rätta sig efter en dom som innebär att en domstol har ogiltigförklarat en uppsägning eller ett avskedande enligt denna lag, ska anställningsförhållandet anses som upplöst.

Arbetsgivaren ska för sin vägran betala ersättning till arbetstagaren med ett belopp som är skäligt med beaktande av arbetstagarens lön och sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet upplöses. Ersättningen ska inte bestämmas till ett lägre belopp än vad som följer av 39 § andra och tredje styckena lagen (1982:80) om anställningsskydd.

6 kap.

8 §

Om någon för talan med anledning av uppsägning eller avskedande ska följande bestämmelser i lagen (1982:80) om anställningsskydd tillämpas:

- 34 § om en uppsägnings giltighet m.m.,
- 35 § om ett avskedandes giltighet m.m.,
- 37 § om avstängning när en uppsägning eller ett avskedande ogiltigförklarats, och
- 39 § första stycket första meningen om anställningsförhållandes upplösning, och
- 43 § första stycket andra meningen och andra stycket om skyndsam handläggning m.m.

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2010.
2. De nya bestämmelserna ska endast tillämpas vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 1 juli 2010.

Prop. 2010/11:89

Bilaga 12

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2010-04-22

Närvarande: F.d. regeringsrådet Leif Lindstam, f.d. justitierådet Lars Dahllöf och regeringsrådet Carina Stävberg.

En enklare ledighetslagstiftning

Enligt en lagrådsremiss den 28 januari 2010 (Arbetsmarknadsdepartementet) har regeringen beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i föräldraledighetslagen (1995:584),
2. lag om rätt till ledighet för utbildning,
3. lag om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl,
4. lag om ändring i lagen (1988:1465) om ersättning och ledighet för närståendevård,
5. lag om ändring i lagen (1997:1293) om rätt till ledighet för att bedriva näringsverksamhet,
6. lag om ändring i lagen (2008:565) om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete,
7. lag om upphävande av lagen (1979:1184) om rätt till ledighet för vissa föreningsuppdrag inom skolan, m.m.
8. lag om ändring i skollagen (1985:1100),
9. lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400),
10. lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av rättssakkunniga Ulrika Björne och kanslirådet Gudrun Persson Härneskog, biträdda av departementssekreteraren Hanna Björknäs.

Förslagen föranleder följande yttrande av Lagrådet:

Förslaget till lag om ändring i föräldraledighetslagen

11 §

I paragrafen anges att arbetstagaren med vissa inskränkningar får ta ut ledighet när han eller hon begär det. Därmed avses enligt författningskommentaren den eller de tidpunkter arbetstagaren vill ta ut ledigheten och inte tidpunkten för den anmälan om ledighet som arbetstagaren är skyldig att göra till arbetsgivaren viss tid före ledighetens början. Lagrådet föreslår i förtydligande syfte att paragrafen ges följande lydelse:

Arbetstagaren bestämmer när ledighet ska tas ut, dock med de inskränkningar som följer av 12 och 13 §§.

Förslaget till lag om rätt till ledighet för närståendevård och av trängande familjeskäl

7 §

Av de skäl som Lagrådet anfört ovan beträffande 11 § föräldraledighetslagen föreslås att paragrafen ges följande lydelse:

Kan en överenskommelse inte träffas med arbetsgivaren bestämmer arbetstagararen när ledigheten ska tas ut.

Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Enligt förslaget ska lagen träda i kraft den 1 juli 2010 och de nya bestämmelserna tillämpas endast vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 1 juli 2010.

Vid föredragningen har uppgetts att avsikten är att de nya ersättningsbestämmelserna ska tillämpas med anledning av en dom som har meddelats efter ikraftträdandet av lagen, alltså fr.o.m. den 1 juli 2010.

Lagrådet föreslår därför att bestämmelserna får följande lydelse:

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2010.
2. De nya bestämmelserna ska tillämpas endast vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats efter den 30 juni 2010.

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Sammanfattning av Promemoria om ändringar i
offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)
(A2011/140/IU)

Prop. 2010/11:89
Bilaga 14

I promemorian föreslås att samma sekretess som gällt före den 1 december 2010 åter införs i ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlänningar.

**Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen
(2009:400)**

Regeringen föreskriver i fråga om offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) att övergångsbestämmelsen till lagen (2010:208) om ändring i nämnda lag ska ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Denna lag träder i kraft den 1 december 2010. För uppgifter i sådana ärenden och i *sådan verksamhet där handlingarna omhändertagits för arkivering före denna tidpunkt* gäller bestämmelserna i 26 kap. 1 § i sin äldre lydelse.

Föreslagen lydelse

1. Denna lag träder i kraft den 1 december 2010.

2. För uppgifter i *ärenden om introduktionsersättning för flyktingar och vissa andra utlännningar* gäller 26 kap. 1 § i sin äldre lydelse.

Denna lag träder i kraft den XX 2011.

Förteckning över remissinstanser (A2011/140/IU)

Prop. 2010/11:89
Bilaga 16

Riksdagens ombudsmän
Kammarrätten i Stockholm
Förvaltningsrätten i Göteborg
Socialstyrelsen
Sveriges Kommuner och Landsting

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 10 mars 2011

Närvarande: Statsministern Reinfeldt, ordförande, och statsråden Björklund, Larsson, Erlandsson, Carlgren, Hägglund, Carlsson, Sabuni, Billström, Adelsohn Liljeroth, Ohlsson, Norman, Attefall, Engström, Kristersson, Elmsäter-Svärd, Ullenhag, Hatt

Föredragande: statsrådet Engström

Regeringen beslutar proposition 2010/11:89 Ändrade regler om övertid och skyddskommitté.