

Arbetsgivarfrågor

Nr 18

December 2006

Ändringar i arbetstidslagen fr o m den 1 januari 2007

Som vi tidigare meddelat (se Cirkulär nr 10/2005) skall vissa nya regler i arbetstidslagen tillämpas från och med den 1 januari 2007.

I korthet innebär de nya reglerna följande.

- En ny gräns för maximalt arbetstidsuttag införs och läggs till tidigare regler: 48 timmar per vecka i genomsnitt, inklusive övertid, under en fyramånadersperiod.
- En dygnsvila om minst elva sammanhängande timmar införs.
- Nattarbete får i genomsnitt inte överstiga åtta timmar per 24 timmar under en fyramånadersperiod.

Tillämpning av vissa bestämmelser i arbetstidslagen (ATL)

Nedan kommenteras några tillämpnings- och tolkningsfrågor beträffande de nya bestämmelserna.

48-timmarsregeln i 10 a §

Den högsta genomsnittliga sammanlagda arbetstiden enligt arbetstidslagens nya 10 a § är 48 timmar per sjudagarsperiod under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Bestämmelserna om beräkningen av ordinarie arbetstid finns kvar, liksom reglerna om övertid.

I beräkningen av de 48 timmarna ingår tid då arbete utförts i form av ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid, mertid, jourtid samt ledighet för semester och sjukdom.

Effekterna av den nya 48-timmarsregeln består framför allt i att ytterligare en spärre för övertidsarbete införs.

Det finns möjlighet att träffa kollektivavtal om en längre beräkningsperiod för de 48 timmarna. En annan möjlighet är att kvitta övertidsarbetet mot ledighet. Arbets-tidsbegreppet beträffande de nya EG-anpassade bestämmelserna är annorlunda än vid beräkning av ordinarie arbetstid enligt 5 § ATL då utfört arbete och all ledighet med laga förfall anses som fullgjord arbetstid.

Skillnaderna i sättet att beräkna arbetstid kan belysas med två exempel:

1. En heltidsanställd arbetstagare med arbetstid förlagd måndag till fredag arbetar på måndagen övertid med 8 timmar och erhåller motsvarande ledighet samma vecka. Enligt ATL:s bestämmelser betraktas ledigheten som arbetad tid. Det innebär att 48 timmar ska anses ha fullgjorts och 8 timmar ska föras upp som övertid. De nya bestämmelserna i 48-timmarsregeln som tillförs ATL i 10 a § har en annan definition av arbetstid. Vid tillämpning av dessa bestämmelser anses 40 timmar som fullgjorda mot bakgrund av att kompensationsledigheten om 8 timmar inte anses som arbetstid (kvittning).
2. En heltidsanställd arbetstagare är helt föräldraledig och arbetar 7,5 timmar utanför ordinarie arbetstid på en fredag enligt gällande schema under en vecka. Enligt 5 § ATL anses föräldraledighet som arbetad tid. Det innebär att 47,5 timmar anses ha fullgjorts varav 7,5 timmar ska föras upp som övertid.

Vid tillämpningen av de nya bestämmelserna i 48-timmarsregeln 10 a § ATL utgör endast 7,5 timmar arbetad tid, eftersom föräldraledighet inte ingår i beräkningen av de 48 timmarna.

Dygnsvila, 13 §

Den nya bestämmelsen om dygnsvila innebär att arbetstagare ska erhålla 11 timmars sammanhängande vila per 24-timmarsperiod. Tiden mellan kl. 00.00 och kl. 05.00 ska normalt ingå i dygnsvilan, se nedan.

ATL har ett principiellt nattarbetsförbud som tar sikte på när nattvilan ska förläggas. Alla arbetstagare ska ha ledigt för nattvila, och i denna ledighet ska tiden mellan kl. 00.00 och kl. 05.00 ingå.

Regeln är dock inte absolut och avvikelse får göras genom kollektivavtal eller om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan kl. 00.00 och kl. 05.00.

Perioden om 24 timmar kan påbörjas när som helst under dygnet och är individuell. Det innebär att den inte behöver starta samtidigt för alla på en arbetsplats, men den ska vara förlagd med fasta tider under schemaperioden. Ett arbetspass kan sträcka sig över tiden för brytpunkten. T ex kan, om den fasta perioden är förlagd mellan kl. 19.00-19.00 arbetstiden förläggas mellan kl.14.00-22.00.

Om arbetet får bedrivas mellan 00.00 och kl. 05.00, behöver inte de 11 timmarnas dygnsvila inrymma tiden 00.00-05.00. Genom sammanläggning av två 24-timmarsperioder kan tiden mellan två arbetspass understiga 11 timmar. Genom sammanläggning av två 24-timmarsperioder blir det också möjligt att förlägga längre arbetspass än 13 timmar. Detta kan ske om den första 24-timmarsperioden börjar med dygnsvila och den efterföljande avslutas med vila. Det innebär att högst 26 timmar inklusive raster kan läggas ut.

Byte av 24-timmarsperiod kan ske bl.a. vid skift- eller schemabyte. Är arbetstiden förlagd enligt skiftschema eller rotationstjänstgöring kan avvikelse göras från regeln om dygnsvila i samband med övergång till annan förläggning av arbetstid exempelvis från period med dagarbete till period med nattarbete.

Veckovila, 14 §

Regeln i ATL att arbetstagare ska ha en sammanhängande veckovila om 36 timmar kvarstår. En nyhet är att vid tillfälligt avbrott i veckovilan skall kompensationsledighet utges. Alltjämt gäller att beredskap bryter veckovila.

Tillfällig avvikelse från dygnsvila och veckovila

Det är möjligt enligt ATL att göra en tillfällig avvikelse från bestämmelserna om dygnsvila och veckovila om det orsakas av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

EG-domstolen har i ett fall (Jaegerdomen C 152/02) uttalat att sådan kompensationsledighet skall ges i omedelbar anslutning till arbetsinsatsen och att kompensationsledigheten skall förläggas till nästföljande arbetspass. Det är oklart hur långt rättsverkningarna av domen sträcker sig.

Kompensationen kan förläggas antingen i början eller i slutet av arbetspasset. Det är möjligt att kombinera beredskap med dygnsvila. I de fall beredskapen åtföljs av en

ledig dag erhålls dygnsvila varför ytterligare kompensationsledighet inte behöver ges. Motsvarande gäller vid jour eller övertidsarbete.

Med motsvarande kompensationsledighet avses den tid som arbetstagaren varit i arbete under dygnsvilan eller veckovilan. Två exempel:

1. En arbetstagare har t. ex sin veckovila förlagd mellan kl. 17.00 på fredagen och kl. 08.00 på måndagen och har arbetat (övertid) mellan kl. 21.00 och kl. 24.00 på lördagen. Då ska ledighet motsvarande tre timmar ges under arbetspasset som infaller under måndagen. Är måndagen fridag behöver ingen ledighet utges under efterföljande arbetspass eftersom arbetstagaren har erhållit ledig tid för återhämtning.
2. En arbetstagare har sin dygnsvila förlagd mellan kl. 17.00 och kl. 08.00. Mellan kl. 03.00 – 06.00 utförs övertidsarbete. Mot bakgrund av att arbetstagaren erhållit 10 timmars dygnsvila mellan kl. 17.00-03.00 ska kompensationsledighet ges med en timme på det arbetspass som följer omedelbart efter arbetsinsatsen. Skulle arbetspasset istället ha påbörjats kl. 09.00 har arbetstagaren då redan erhållit den ledighet om tre timmar som han är berättigad till.

I undantagsbestämmelsen inryms även nödfallssituationer. Andra avsteg från dygnsviloregeln får ske genom överenskommelse i kollektivavtal med de begränsningar som följer av EG-direktivet, se nedan.

Arbetstiden för nattarbetande, 13 a §

ATL tillförs en ny bestämmelse (13 a §) att arbetstiden för nattarbetande under varje period om 24 timmar inte får överstiga 8 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsberäkningen ska 24 timmar för varje påbörjad period om sju dagar räknas av från beräkningsperioden. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat likställs på samma sätt som i 48-timmarsregeln med fullgjord arbetstid. I praktiken blir det inte någon skillnad för nattarbetande jämfört med den generella 48-timmarsregeln

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om 24 timmar som de utför nattarbete. Definition av vilka arbeten som avses finns inte.

Avvikelse genom kollektivavtal

Direktivet medger avvikelser från vissa av direktivets regler genom kollektivavtal. Bland de regler som kan ersättas av kollektivavtal finns direktivets regler om dygnsvila och veckovila. En förutsättning för sådana avtal är att motsvarande kompensationsledighet ges eller – i undantagsfall när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl – att de berörda arbetstagarerna ges lämpligt skydd.

Genom kollektivavtal kan därmed regleras hur kompensationsledigheten skall förläggas eller i övrigt hur kompensationen skall utformas, exempelvis under vilka förutsättningar kompensationsledighet kan ersättas med lämpligt skydd och vad som menas med lämpligt skydd. Det är med stor sannolikhet också möjligt att i kollektivavtal föreskriva en genomsnittsberekening av dygnsvilan.

Utbyte av rast mot måltidsuppehåll

Rast kan bytas mot måltidsuppehåll. Måltidsuppehållet ingår då i arbetstiden.

Färdtid

Färdtid räknas inte som arbetstid vid tillämpning av bestämmelserna om ordinarie arbetstid i 5 § och om sammanlagd arbetstid 10 a § ATL.

Hantering av tvister

Ett påstått brott mot arbetstidsreglerna kan hanteras antingen som ett tillsynsärende hos Arbetsmiljöverket eller som ett kollektivavtalsbrott. Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över Arbetstidslagen. Lagen är dispositiv och avvikelser från lagens regler kan göras genom kollektivavtal som träffats eller godkänts av central arbetstagarorganisation med stöd av 3 § ATL.

I de fall lagen helt eller delvis har ersatts av kollektivavtal, utövar Arbetsmiljöverket inte tillsyn i den delen. Brott mot arbetstidsreglerna blir i sådana fall en fråga för kollektivavtalsparterna. Tvister om dessa bestämmelser hanteras som kollektivavtalstvister.

Läget beträffande översynen av direktivet

En översyn av arbetstidsdirektivet pågår sedan flera år tillbaka bl. a. med syftet att ändra den tolkning av direktivet som gjorts av EG-domstolen beträffande jourtid och utläggningen av kompensationsledighet. Regeringen har aviserat att arbetstidslagen kommer att omprövas om direktivet ändras.

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se. Det finns också möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post (se cirkulär nr 3/2006).

Med vänlig hälsning

Livsmedelsföretagen

Lars Dicander