

Arbetsgivarfrågor

Nr 10

Augusti 2011

**Detta cirkulär ersätter cirkulär nr 9 från juni 2011.
Cirkulär nr 9 innehåller felaktigheter och ska makuleras!**

Ändrade regler om övertid och skyddskommitté m.m.

Från och med den 1 augusti 2011 görs ändringar i arbetstidslagens regler om dispens för extra övertid. Observera att dessa förändringar inte berör de flesta av Livsmedelsföretagens medlemsföretag, se nedan. Vidare får Arbetsmiljölagens regler om skyddskommitté delvis nytt innehåll och Diskrimineringslagens regler om ogiltigförklaring av uppsägning eller avsked ändras.

Ändringar i arbetstidslagen

Extra övertid

- 1. Livsmedelsavtalet samt avtalen för Tobaksindustrin och Vin- och spritindustrin*

De nya lagreglerna om extra övertid ska inte tillämpas på Livsmedelsavtalets område. Orsaken till det är att det i Livsmedelsavtalet finns vissa regler om övertid och de nya reglerna gäller då inte. Detsamma gäller för Tobaksindustrin och Vin- och spritindustrin.

Övertid utöver de 200 timmar som är tillåtet enligt lagen, förutsätter inom dessa områden att de lokala parterna har träffat en skriftlig överenskommelse om det.

- 2. Kvarnavtalet, Avtalet för Kafferosterier och Kryddfabriker, Wasa-OLW-avtalet, Serveringsavtalet samt Butiksavtalet*

För dessa branscher gäller de nya reglerna om extra övertid i arbetstidslagen som innebär följande.

Kravet på dispens från Arbetsmiljöverket för uttag av extra övertid per kalenderår tas bort. Istället framgår det av en ny paragraf i lagen, 8 a §, att extra övertid 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. Lagtexten speglar den praxis som gällt inom Arbetsmiljöverket för att bevilja dispens.

Som exempel på *särskilda skäl* nämns i förarbetena tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta omedelbart.

Faktorer som vägs in i bedömningen av om *situationen gått att lösa på annat rimligt sätt* är bl.a. möjligheter att rekrytera, hyra in personal eller att genomföra andra organisatoriska åtgärder. Kostnaden för arbetsgivaren för att lösa situationen på annat rimligt sätt måste dock stanna på en rimlig nivå med hänsyn tagen till företagets storlek.

Som huvudregel ska den allmänna övertiden först ha förbrukats innan det kan bli aktuellt med uttag av extra övertid. I undantagsfall kan det dock förekomma situationer när extra övertid kan tas ut även om det återstår allmän övertid.

Extra övertid, dvs. övertid utöver 200 timmar, kan också tas ut om de lokala parterna träffat en skriftlig överenskommelse om det. Inom Serveringsavtalet, Butiksavtalet och Wasa-OLW-avtalet gäller sådana överenskommelser endast en månad.

Notera att lagens regler om extra övertid inte gäller om de lokala parterna har reglerat frågan om övertid.

3. Kollektivavtalet för tjänstemän

Arbetstidslagen är ersatt av arbetstidsavtal, se bilaga 2 i tjänstemannaavtalet. De nya reglerna i arbetstidslagen gäller således inte för tjänstemän anställda i *Li:s* medlemsföretag. För dem gäller även i fortsättningen arbetstidsreglerna i tjänstemannaavtalet.

Dispensmöjlighet för kalendermånad/fyraveckorsperiod tas bort

Det ska inte längre vara möjligt att få dispens från Arbetsmiljöverket från begränsningen av övertidsuttag per kalendermånad och fyraveckorsperiod. Skälet är att Arbetsmiljöverket redovisat att sådana ansökningar är ytterst sällsynta.

Nödfallsövertid

Arbetsmiljöverkets tillstånd behövs inte längre för att nödfallsövertid, enligt 9 § arbetstidslagen, ska kunna tas ut för längre tid än två dygn. Möjligheten att medge dispens från kravet att underrätta den lokala arbetstagarorganisationen om

nödfallsövertidsarbetet tas bort. Den lokala arbetstagarorganisationen ska alltså alltid underrättas.

Möjlighet för skyddsombud att ingripa

Skyddsombud har sedan tidigare möjlighet att enligt 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen, göra en framställan till arbetsgivaren beträffande arbetstidsfrågor, under förutsättning att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredställande arbetsmiljö.

Skyddsombuden ges nu också rätt att i de fall kollektivavtal inte träffats om extra övertid eller nödfallsövertid agera enligt en ny paragraf i arbetstidslagen, 19 a §, för att säkerställa att lagens bestämmelser i dessa avseenden följs. Även kollektivavtal som inte uttryckligen har bestämmelser om extra övertid eller nödfallsövertid kan enligt lagens förarbeten innefattas i detta om kollektivavtalet har bestämmelser där övertiden uttömmande har reglerats.

I Livsmedelsavtalet och övriga arbetaravtal finns ingen uttömmande reglering avseende övertid. Det innebär att skyddsombuden har rätt att agera enligt arbetstidslagen. I de fall där övertiden uttömmande har reglerats i ett lokalt kollektivavtal går det bra att kontakta **Li** för besked om skyddsombuden har rätt att agera enligt 19 a § arbetstidslagen. Tjänstemannaavtalet har en uttömmande reglering av arbetstidsfrågorna och tjänstemännens skyddsombud kan därför inte agera med stöd av 19 a § arbetstidslagen.

Efter mönster från arbetsmiljölagen kan skyddsombud enligt 19 a § arbetstidslagen göra framställningar till arbetsgivaren om de anser att arbetsgivaren behöver vidta åtgärder för att säkra att bestämmelserna om extra övertid och nödfallsövertid följs. Arbetsgivaren bör genast lämna en skriftlig bekräftelse på framställan samt utan dröjsmål lämna besked i frågan. Görs inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid kan Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § arbetstidslagen ska meddelas.

Ikraftträdande för ändringarna i arbetstidslagen

Ändringarna i arbetstidslagen träder i kraft den 1 augusti 2011. Medgivanden som har meddelats av Arbetsmiljöverket enligt 19 § i dess äldre lydelse gäller fortfarande.

Ändring i arbetsmiljölagen

Det blir möjligt att till skyddskommitté utse ett organ som behandlar även andra frågor än arbetsmiljöfrågor. Ett sådant organ ska utses genom ett kollektivavtal och får ha en annan benämning än skyddskommitté.

Ändringen innebär att alla frågor som enligt arbetsmiljölagen behandlas i skyddskommitté får hanteras i annat samverkansorgan, under förutsättning att ett kollektivavtal träffas om detta mellan parterna. Kollektivavtalet kan vara såväl lokalt som centralt. Av avtalet ska det klart framgå exakt vilket eller vilka organ som ska vara skyddskommitté i lagens mening. Att ett organ anges vara skyddskommitté innebär att alla bestämmelser i arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöförordningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter m.fl. som gäller skyddskommitté och ledamot i skyddskommitté är tillämpliga även på detta organ.

Härigenom kan skyddskommittébehandlingen enligt arbetsmiljölagen ske samtidigt som information och samråd enligt MBL. Detta innebär att man inom ett företag inte behöver ha samråd om samma fråga två gånger för att uppfylla kraven i två olika lagar. Samma regler som i dag gäller för skyddskommittéernas verksamhet ska gälla även för de ”kombinerade” samrådsorganen. Enligt reglerna om skyddskommitté ska en fråga behandlas tidigare i planeringsprocessen än vad som gäller för MBL-behandling. Med samordnade organ stärks arbetstagarnas medinflytande tidigt i processen i ett bredare spektrum av frågor. Om ett företag inte vill behandla arbetsmiljöfrågor tillsammans med medbestämmandefrågor eller andra samverkansfrågor så kan man helt enkelt bibehålla den gamla ordningen med separat behandling av frågorna.

Ikraftträdande och övergångsbestämmelser

Den nya bestämmelsen i arbetsmiljölagen 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.

Skälet till övergångsbestämmelserna är att det kan finnas lokala avtal som 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.

Ändring i diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen tillförs en bestämmelse av innebörd att 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.

Ändringen träder i kraft den 1 augusti 2011 och gäller vid bestämmande av ersättning med anledning av en dom som har meddelats från och med detta datum.

För mer information vänligen kontakta:

Kristina Andersson tel: 08- 762 65 23, kristina.andersson@li.se

* * *

Samtliga cirkulär finns på vår hemsida www.li.se

Det finns möjlighet att få våra cirkulär i arbetsgivarfrågor snabbare via e-post.
Kontakta Lotte Andersson på tel 08-762 65 18 eller maila till lotte.andersson@li.se och ange din mailadress.

Med vänlig hälsning
LIVSMEDELSFÖRETAGEN

Anna Nordin