

Regeringens proposition

1975/76: 179

om ändring i allmänna arbetstidslagen (1970: 103);

beslutad den 18 mars 1976.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga det förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll.

På regeringens vägnar

OLOF PALME

INGEMUND BENGTTSSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås vissa begränsningar av de övertidsuttag som medges i arbetstidslagen. Enligt förslaget skall som övertid i lagens mening anses inte bara den arbetstid som överstiger de i lagen angivna måtten för ordinarie arbetstid och jourtid utan även mertid i förhållande till kortare arbetstid som i fråga om heltidsarbete har avtalats i angiven ordning. Vidare föreslås en bestämmelse om att ordinarie arbetstid enligt lagen skall minskas med hänsyn till infallande arbetsfri helgdag vid beräkning av allmän övertid. Även beträffande övertid för nödfallsarbete samt förberedelse- och avslutningsarbeten föreslås ändringar som i viss utsträckning begränsar möjligheterna att ta ut övertid.

Förslag till**Lag om ändring i allmänna arbetstidslagen (1970: 103)**

Härigenom föreskrives i fråga om allmänna arbetstidslagen (1970: 103)

dels att 3, 8 och 10 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen närmast efter rubriken "Övertid" skall införas en ny paragraf, 7 a §, av nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

3 §

Utöver de undantag som anges i 2 § får undantag från lagens tillämpning göras genom kollektivavtal, som på arbetstagsidans slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som *huvudorganisation* enligt lagen (1936: 506) om förenings- och förhandlingsrätt.

Utöver de undantag som anges i 2 § får undantag från lagens tillämpning göras genom kollektivavtal, som på arbetstagsidans slutits eller godkänts av organisation, vilken är att anse som *central arbetstagarorganisation* enligt lagen (1976: 000) om medbestämmande i arbetslivet.

Arbetsgivare, som är bunden av sådant kollektivavtal, får tillämpa avtalet på arbetstagare, vilken sysselsättes i arbete som avses med avtalet, även om arbetstagaren ej är medlem av den avtalslutande organisationen på arbetstagsidans. Detta gäller dock ej arbetstagare, som omfattas av annat tillämpligt kollektivavtal.

7 a §

I denna lag förstås med övertid arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt 4, 5 och 7 §§. Har genom kollektivavtal, som har tillkommit i den ordinarie arbetstid eller jourtid avtalats, förstås med övertid i stället sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet.

Vid beräkning av tillåten övertid enligt 10 § minskas den ordinarie arbetstiden enligt 4 § för varje infallande helgdag, som är arbetsfri och som ej är söndag, med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om helgdagen i stället hade varit vardag.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

8 §

Har natur- eller olyckshändelse eller annan omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tagas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

Arbetsgivaren skall göra anmälan till arbetarskyddsstyrelsen om sådant arbete med angivande av anledning till samt omfattning och varaktighet av arbetet inom två dygn från arbetets början. Arbetet får icke fortsättas utöver denna tid, utan att tillstånd till arbetet sökts hos arbetarskyddsstyrelsen. Anmälan eller ansökan anses gjord, när denna avlämnats till posten i betalt brev.

Arbetarskyddsstyrelsen får medge undantag från andra stycket. Därvid får styrelsen föreskriva särskilda villkor.

10 §

När särskilda skäl föreligger, får övertid utöver vad som följer av 8 och 9 §§ tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår.

När särskilda skäl föreligger, får övertid utöver vad som följer av 8 § tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. *Har övertid, som avses i 9 §, tagits ut skall den övertid som medges enligt detta stycke minska med den sålunda uttagna tiden.*

När synnerliga skäl föreligger, får arbetarskyddsstyrelsen medge ytterligare övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår.

Från de begränsningar som föreskrives i första stycket får avsteg göras genom kollektivavtal, som tillkommit i den ordning som anges i 3 §. Om sådant kollektivavtal gäller 3 § i övrigt.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977.

Utdrag
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1976-03-18

Närvarande: statsministern Palme, ordförande, och statsråden Sträng, Andersson, Johansson, Holmqvist, Aspling, Lundkvist, Geijer, Bengtsson, Norling, Feldt, Zachrisson, Leijon, Hjelm-Wallén, Peterson

Föredragande: statsrådet Bengtsson

Proposition om ändring i allmänna arbetstidslagen (1970: 103)

1 Inledning

Den nu gällande allmänna arbetstidslagen (1970: 103) trädde i kraft den 1 januari 1971. Inom arbetsmarknadsdepartementet har en särskild arbetstidsgrupp med representanter för arbetarskyddsstyrelsen och arbetsmarknadsparterna gjort en översyn av lagens tillämpning. Gruppen avlämnade i mars 1975 rapporten (Ds A 1975: 3) Arbetstidslagens tillämpning.

På grundval av en del av de synpunkter och önskemål som arbetstidsgruppen fört fram har inom arbetsmarknadsdepartementet i december 1975 utarbetats promemorian (Ds A 1975: 15) Vissa ändringar i arbetstidslagen. Promemorian, som även innehåller en kort redogörelse för innehållet i arbetstidsgruppens rapport, bör fogas till protokollet i detta ärende som *bilaga* (till promemorian fogad bilaga ej medtagen här).

Efter remiss har yttranden över rapporten och promemorian avgetts av försvarets civilförvaltning, postverket, televerket, statens järnvägar, statens avtalsverk, arbetarskyddsstyrelsen, Landsorganisationen i Sverige (LO), Landstingsförbundet, Svenska arbetsgivareföreningen (SAF), Svenska kommunförbundet, Sveriges industriförbund och Tjänstemännens centralorganisation (TCO). Försvarets civilförvaltning har till sitt yttrande fogat yttrande från försvarets materielverk. Till arbetarskyddsstyrelsens yttrande har fogats yttranden från styrelsens arbetstidsnämnd och yrkesinspektionen i Stockholms, Växjö, Kalmar, Malmö, Göteborgs, Karlstads, Västerås, Gävle, Härnösands, Umeå och Luleå distrikt. SAF har bifogat yttranden från Byggförbundet, Järnbruksförbundet och Sveriges skogsindustriförbund.

2 Gällande bestämmelser m. m.

I denna del hänvisas till avsnitt 2 och 3 i bilagan.

3 Departementspromemorian och remissyttranden över den

3.1 Promemorian

I promemorian läggs fram förslag till ändringar av bl. a. arbetstidslagens övertidsbestämmelser. I fråga om innehållet i förslagen hänvisas till avsnitt 6 i bilagan.

3.2 Remissyttrandena

Förslagen i departementspromemorian godtas i sina huvuddrag eller lämnas i stort sett utan erinran av flertalet remissinstanser. *LO* och *TCO* konstaterar att de föreslagna ändringarna i arbetstidslagen innebär förbättringar i förhållande till vad som gäller f. n. *SAF*, i vars synpunkter *Sveriges industriförbund* instämmer, avstyrker däremot förslagen och anför att det i stället finns behov av en uppmjukning av lagens regler. *Landstingsförbundet* och *Svenska kommunförbundet* ifrågasätter om inte förslagen bör bli föremål för ytterligare överväganden. Om förslagen likväl skall genomföras nu anser förbunden — särskilt med hänsyn till anknytningen till gällande kollektivavtal — att ändringarna bör träda i kraft tidigast den 1 juli 1977. *Arbetskyddsstyrelsen* framhåller att de föreslagna ändringarna kan väntas för styrelsens del medföra ökat arbete med arbetstidsärenden och att detta är en olycklig utveckling.

Förslaget att definiera övertidsbegreppet i arbetstidslagen tillstyrks eller lämnas utan erinran av flertalet remissinstanser. Bl. a. *arbetskyddsstyrelsens arbetstidsnämnd* och *statens avtalsverk* hänvisar samtidigt till att avsikten enligt promemorian är att bibehålla möjligheten att avtala om såväl längre som kortare ordinarie arbetstid eller jourtid än som anges i lagen. Det framhålls att lagtexten (7 a § första stycket i förslaget till ändring i arbetstidslagen) följaktligen bör återspegla båda dessa alternativ.

En del remissinstanser är kritiska mot den föreslagna definitionen. *Landstingsförbundet* och *Svenska kommunförbundet* anser att i promemorian inte har redovisats något vägande skäl för att nu frångå möjligheten att ta ut allmän övertid med utgångspunkt i arbetstidslagens mått för ordinarie arbetstid. Enligt *SAF* är den föreslagna ändringen inte förenlig med lagens karaktär av maximilagstiftning. Ett genomförande skulle ge upphov till åtskilliga praktiska problem, t. ex. när en dagarbetare tillfälligt utför arbete i skiftgång. *Järnbruksförbundet* och *Sveriges skogs-*

industriförbund anför olika fall där redovisning i arbetstidsjournalen av skiftarbete anses komma att försvåras, om man vid redovisning av övertid inte kan utgå från ordinarie arbetstid enligt arbetstidslagen. Bl. a. påpekas att arbetstiden per fyra veckorsperiod kan växla för de olika skiftlagen och ömsom överskrida, ömsom underskrida den genomsnittliga avtalade arbetstiden per period.

I sammanhanget tar *LO* och *TCO* också upp frågan om övertid för deltidanställda. Enligt organisationerna bör arbetstidslagen med tanke på deltidanställda utformas så att all arbetstid, som fullgörs utöver avtalad ordinarie arbetstid, anses som övertid.

Förslaget i fråga om närmare beräkning av tillåten övertid innebär att man vid beräkning av övertidsuttag skall minska den ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen med hänsyn till infallande arbetsfri helgdag. Till denna princip ansluter sig flertalet remissinstanser. *Statens avtalsverk* framhåller dock att förslaget, om det genomförs, ändrar en av de förutsättningar som gällde när parterna träffade avtal om omfattningen av skyldigheten att fullgöra allmän övertid. En begränsning av föreliggande möjligheter att ta ut allmän övertid kan enligt verket komma att medföra behov av ökade personella resurser bl. a. inom polisväsendet, kriminalvården och försvarsmakten.

Mot den föreslagna schablonregeln vid beräkning av övertid görs emellertid invändningar. Enligt *statens avtalsverk* bygger förslaget på arbetstidsförhållanden för arbetstagare som regelbundet arbetar åtta timmar varje helgfri måndag—fredag. Huvuddelen av arbetstagarna inom verkets avtalsområde har en annan arbetstid än åtta timmar per arbetsdag och arbete förekommer i stor utsträckning också på lördagar och söndagar. Det synes nödvändigt att dessa förhållanden beaktas och att som utgångspunkt vid beräkningen tas den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om arbetsfri helgdag, som ej är söndag, i stället varit vardag. Liknande synpunkter framförs av *postverket*, *statens järnvägar* och *SAF*. *Landstingsförbundet* och *Svenska kommunförbundet* invänder mot förslagets utformning att förslaget inte tar hänsyn till fall där enligt avtal viss kortare arbetstid än 40 timmar i veckan skall gälla och veckoarbetstiden samtidigt skall vara densamma oavsett antalet helgdagar som infaller under sjudagarsperioden. Vidare påpekar *arbetskyddsstyrelsens arbetsnämnd* att förslaget lämnar öppet om det avser arbetsfria helgdagar för den enskilde arbetstagaren eller för den arbetsgrupp han tillhör.

LO och *TCO* hälsar med tillfredsställelse promemorians uttalande att arbetstidslagen skall tillämpas så att exempelvis semester och sjukledighet jämställs med arbetad tid vid beräkning av tillåtet övertidsuttag. *LO* menar att regler om s. k. privilegierad frånvaro bör tas in också i lagtexten. Vidare framhåller *LO* och *TCO* att det måste slås fast att fackligt arbete, som under ordinarie arbetstid utförs av facklig förtroen-

deman enligt lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, skall betraktas som ordinarie arbetstid i arbetstidslagens mening. Sistnämnda fråga behandlas även i yttrandet från *arbetarskyddsstyrelsens arbetstidsnämnd*. Nämndens flertal förordar att facklig förtroendemans arbete likställs med arbete i arbetstidslagens mening när det utförs på hans ordinarie arbetstid.

Den föreslagna ändringen av bestämmelsen om övertid för nödfallsarbete tillstyrks av bl. a. *LO* och *TCO* samt *försvarets civilförvaltning*. *Statens avtalsverk* konstaterar att förslaget innebär en skärpning av nuvarande bestämmelser och att viss risk finns att viktiga samhällsintressen härigenom kan bli åsidosatta.

LO och *TCO* anser att det inte finns några skäl att ha en särskild övertidsform för förberedelse- och avslutningsarbete. Förslaget i promemorian att övertid för förberedelse- och avslutningsarbete skall avräknas från allmän övertid kommenteras dessutom av bl. a. *statens järnvägar* och *SAF*. Enligt *statens järnvägar* kan förslaget komma att medföra dels behov av viss personalökning, dels svårigheter att fullfölja planerade banunderhållsarbeten till dess ytterligare personal hunnit utbildas. *SAF* framhåller att stora svårigheter skulle uppkomma för bl. a. byggnadsindustrin, sågverksindustrin och viss verkstadsindustri, om förslaget genomförs.

Även förslaget om ändrat förfarande vid *arbetarskyddsstyrelsens* handläggning av ärenden om dispens från föreskrifter om arbetstiden berörs i några yttranden. *LO* ser positivt på förslaget men framhåller att det är central arbetstagarorganisation som myndigheten bör ha kontakt med vid remissförfarandet. Enligt *arbetarskyddsstyrelsens arbetstidsnämnd* kommer ett remissförfarande med organisationerna i ärenden, som tillstyrkts av arbetstagarerna personligen, att innebära förlängd handläggningstid och ökat arbete för myndigheten. För att minska antalet ärenden bör enligt nämnden parterna kunna disponera över den extra övertiden genom kollektivavtal på förbunds-nivå eller motsvarande.

Dessutom tar vissa remissinstanser upp frågan om straffrättsligt ansvar vid överträdelse av arbetstidslagens föreskrifter. *LO* och *TCO* hemställer att åtgärder vidtas för att förhindra att arbetstidslagens bestämmelse om förande av övertidsjournal sätts ur spel. *Arbetarskyddsstyrelsens arbetstidsnämnd* anser att frågan om ett förtydligande av nämnda bestämmelse bör aktualiseras. Vidare menar *yrkesinspektionen i Luleå distrikt* att dagsböter inte är tillräckligt avhållande som straffpåföljd vid överträdelse av arbetstidslagen och att därför möjlighet bör införas att döma ut normerade böter. *Yrkesinspektionen i Stockholm distrikt* anför i ansvarsfrågan att det förefaller oriktigt att yrkesinspektionen skall bevaka och eventuellt åtalsanmäla uttag av övertid i de fall där en facklig organisation kunnat avtala fördelaktigare arbetstider än vad arbetstidslagen föreskriver.

4 Föredraganden

4.1 Inledning

Genom allmänna arbetstidslagen (1970:103) lagfästes 40-timmarsveckan som mått för den ordinarie arbetstiden. Lagen innehåller vid sidan härav bestämmelser som reglerar jourtid och övertid. Fyra olika former av övertid kan förekomma enligt arbetstidslagen. Dessa är övertid för nödfallsarbete, övertid för förberedelse- och avslutningsarbete, allmän övertid som kan tas ut med högst 150 timmar per år och extra övertid som kan medges av arbetarskyddsstyrelsen med ytterligare 150 timmar om året.

Bestämmelserna i arbetstidslagen är allmänt hållna. Grundläggande normer ges om den tid under vilken arbetstagare får anlitas till arbete. Vidsträckta möjligheter finns för arbetsmarknadens organisationer att genom kollektivavtal komma överens om avvikelser från lagstiftningens maximinormer. För avsteg krävs godkännande av fackförbund eller därmed jämförlig sammanslutning på arbetstagarsidan.

Denna uppläggning har gjort det möjligt att förverkliga tanken på en enhetligt uppbyggd och allmängiltig arbetstidslag. Arbetstidslagen är med få undantag tillämplig på alla arbetstagare som utför arbete för arbetsgivares räkning.

Frågor om arbetstiden har livligt debatterats även efter 40-timmarsveckans genomförande. Detta återspeglas i nyligen avslutat eller pågående offentligt utredningsarbete. Jag erinrar om att arbetsmiljöutredningens slutbetänkande (SOU 1976: 1) Arbetsmiljölag innehåller förslag till nya bestämmelser om arbetstidens förläggning. Arbetstidsfrågor behandlas vidare i familjestödsutredningens betänkande (SOU 1975: 62) Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar och 1974 års semesterkommittés betänkande (SOU 1975: 88) Fem veckors semester. Även sysselsättningsutredningen (A 1974: 02) och delegationen (Ju 1973: 03) för jämställdhet mellan män och kvinnor behandlar eller har behandlat hörande frågor. Här bör också nämnas det lagstiftningsarbete som har bedrivits på grundval av arbetsrättskommitténs betänkande (SOU 1975: 1) Demokrati på arbetsplatsen och som nu har lett fram till proposition 1975/76: 105 om lagstiftning angående medbestämmande i arbetslivet m. m. Med en sådan lag avses att skapa ökade förutsättningar för arbetstagarna att reglera bl. a. arbetstiden i avtal med arbetsgivarna.

För att göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att följa det pågående arbetet med arbetstidsfrågorna och ta de initiativ som behövs för att få fram utredningsmaterial tillkallade jag i juni 1974 delegationen (A 1974: 09) för arbetstidsfrågor (DELFA). Bland DELFA:s uppgifter ingår att analysera utfallet av tidigare arbetstidsförkortningar, inte minst deras effekter på produktion och sysselsättning, familjeförhållan-

den, barn tillsyn m. m. Uppmärksamhet skall även ägnas åt frågor som rör deltidarbete.

Arbetstidslagen innebar en radikal omgestaltning av den tidigare arbetstidslagstiftningen. För att kartlägga vissa frågor om lagens tillämpning under ett första skede av dess giltighetstid har en särskild arbetstidsgrupp inom arbetsmarknadsdepartementet varit verksam. Gruppen har redovisat resultatet av sin översyn i rapporten (Ds A 1975: 3) Arbetstidslagens tillämpning.

Inom arbetstidsgruppen och i särskilda framställningar har arbetstagarorganisationer fört fram kritik mot arbetstidslagen på olika punkter. Mot denna bakgrund har inom arbetsmarknadsdepartementet utarbetats promemorian (Ds A 1975: 15) Vissa ändringar i arbetstidslagen. I promemorian läggs fram förslag om ändringar i övertidsbestämmelserna i arbetstidslagen och om viss ändrad handläggning av dispensärenden i arbetarskyddsstyrelsen. Förslagen har vid remissbehandlingen vunnit starkt stöd hos de största löntagarorganisationerna, Landsorganisationen i Sverige (LO) och Tjänstemännens centralorganisation (TCO). Organisationerna har samtidigt fört fram förslag om ytterligare ändringar i arbetstidslagen.

Några remissinstanser ställer sig avvisande till förslagen. Kritiken tar främst sikte på att företagets verksamhet kommer att försvåras och fördyras genom att företagen blir mera beroende av att få dispenser för extra övertid, om förslagen genomförs. Vidare har framhållits att de föreslagna ändringarna för arbetarskyddsstyrelsens del kan väntas medföra ökat arbete med arbetstidsärenden.

För egen del vill jag allmänt anföra följande. Som framgår av vad jag redan har nämnt pågår f. n. en omfattande utrednings- och lagstiftningsverksamhet på arbetstidens område. Jag vill också erinra om att huvudsyftet med den nya lagstiftningen om medbestämmande är att de anställda via förhandlingar med motparter skall kunna påverka arbetsmiljön i vid mening. Arbetstiden är därvid en viktig del. Med den utformning som arbetstidslagen har finns det följaktligen anledning att anta att på sikt relativt betydande förändringar på arbetstidsområdet växer fram på grundval av medbestämmandelagen. Med hänsyn härtill är det för tidigt att nu ta upp frågan om en allmän översyn av arbetstidslagstiftningen eller överväga mera omfattande ändringar i denna. Detta bör anstå till dess verkningarna av den nya förhandlingsrätten kan närmare avläsas. De konkreta krav som framställts på annan utformning av arbetstidslagen är emellertid av sådan art att det synes möjligt att genom begränsade ändringar i lagen beakta framförda synpunkter i väsentliga avseenden. Jag avser här vissa av de reformkrav som har rests från arbetstagarhåll på starkare stöd i arbetstidslagen när det gäller att beräkna övertid och att motsätta sig ökat övertidsuttag. Med hänsyn till att arbetstidslagen lämnar stort utrymme för förhandlingsuppörel-

ser behöver man inte räkna med att dessa punktändringar i övertidsbestämmelserna föranleder någon betydande ökning av antalet arbetstidsärenden hos arbetarskyddsstyrelsen. Det är i detta avseende också av intresse att notera att arbetsmiljöutredningens förslag till arbetsmiljölag öppnar möjlighet att i arbetstidsärenden enligt arbetarskyddslagstiftningen flytta över dispensrätten från arbetarskyddsstyrelsen till yrkesinspektionen. I anslutning till behandlingen av arbetsmiljöutredningens förslag kan finnas anledning att beröra motsvarande spörsmål i arbetstidslagen.

4.2 Övertidsberäkningen

Arbetstidslagen är så konstruerad att arbetstid som överstiger den ordinarie arbetstiden eller jourtiden enligt lagen eller den längre arbetstid som har överenskommit i kollektivavtal utgör övertid i lagens mening. Har kortare ordinarie arbetstid eller jourtid avtalats än vad lagen anger, utgör skillnaden mellan avtalad och lagstadgad arbetstid däremot inte övertid enligt lagen.

För vissa avtalsområden har numera kortare arbetstid än 40 timmar i veckan överenskommit genom kollektivavtal. Sådana överenskommelser har senast träffats i fråga om särskilt tungt och påfrestande arbete, under jord och vid treskiftgång.

I departementspromemorian föreslås att det övertidsuttag som arbetstidslagen medger knyts även till sådan kortare arbetstid som på förbunds-nivå eller motsvarande har överenskommit genom kollektivavtal. Förslaget har tillstyrkts eller lämnats utan erinran av de flesta remissinstanserna.

Det är också enligt min mening naturligt att det lagstadgade övertidsuttaget knyts till ordinarie arbetstid eller jourtid som överenskommit i kollektivavtal. Arbetstidslagen är som nämnts så konstruerad att detta redan gäller när längre arbetstid har avtalats än lagen anger. Sakligt är det väl befogat att ha samma tillämpning när parterna har överenskommit om kortare arbetstid.

Arbetstidslagen bör i enlighet med det sagda ändras så att övertidsbestämmelserna avser även skillnaden mellan lagstadgad och i kollektivavtal överenskommen kortare arbetstid. För att utmärka detta bör, som anförs i departementspromemorian, en definition av övertidsbegreppet föras in i arbetstidslagen. Jag föreslår att lagens övertidsbestämmelser inleds med en föreskrift av innehåll att med övertid avses arbetstid som överstiger den för ordinarie arbetstid och jourtid i lagen angivna tidsmängden eller annan arbetstid som har avtalats i angiven ordning. Med denna lydelse har beaktats påpekandet i vissa remissyttranden att lagtexten bör återspegla möjligheten att avtala om såväl längre som kortare ordinarie arbetstid eller jourtid än som anges i lagen.

I en del remissyttranden från arbetsgivarhåll har konstaterats att

praktiska problem kan uppstå vid registrering av arbetstid, om man inte har 40-timmarsveckan eller 160 timmar per fyraveckorsperiod som utgångspunkt vid övertidsberäkningen. Jag vill i anslutning härtill anföra att minskad marginal för uttag av ordinarie arbetstid naturligtvis kan medföra att större uppmärksamhet krävs vid redovisning av övertid. Samtidigt erinrar jag om möjligheten att avtala om längre begränsningsperioder i fråga om övertidsuttag än lagen anger. På detta sätt kan ibland undvikas att övertid formellt uppstår vid exempelvis skiftarbete med arbetsperioder av varierande längd. Självfallet är det härvid nödvändigt att också ta hänsyn till vilka variationer som lämpligen bör godtas. Vad gäller problem vid registrering av arbetstid kan från praktisk synpunkt slutligen påpekas, att en anpassning av arbetstidslagens övertidsbegrepp efter vad som avses med övertid enligt kollektivavtal måste verka i riktning mot att redovisningen förenklas.

LO och TCO har i sina remissyttranden anfört att arbetstidslagen bör utformas så att även för deltidanställda all arbetstid utöver avtalad ordinarie arbetstid anses som övertid. Jag vill här understryka att en arbetsgivare enligt allmänna avtalsrättsliga grunder inte kan ålägga arbetstagare övertid eller jourtid utan att uttrycklig eller underförstådd överenskommelse har träffats. Detta gäller också vid anställning på deltid. Att i arbetstidslagen reglera frågan om mertid med utgångspunkt i avtal om deltid, skulle däremot inte överensstämma med lagens allmänna syfte att ge normer för vad som är högsta tillåtna ordinarie arbetstid, jourtid och övertid. I lagtexten bör markeras att man vid beräkning av övertid skall utgå från ordinarie arbetstiden vid heltidsarbete. Med sådan arbetstid avses helt naturligt vad som inom avtalsområdet är full arbetstid i motsats till deltid.

Arbetstidslagen berör inte frågan om ordinarie arbetstid skall minskas med den arbetstid som skulle fullgjorts infallande arbetsfri helgdag, s. k. mjuk arbetsvecka, eller om den ordinarie arbetstiden skall gälla oavsett helgdag, s. k. hård arbetsvecka. Följden har blivit att någon övertid i lagens mening inte anses uppkomma, även om en anställd arbetar på avtalad övertid under motsvarande antal timmar som har fallit bort på grund av arbetsfri helgdag.

Från arbetstagarhåll har frågan om en lagreglering väckts under hänvisning till att helgedighet i vissa fall har föranlett motsvarande ökning av övertidsuttag. I departementspromemorian konstateras att berörda förfaringssätt framstår som föga rimligt. Även om arbetstidslagen inte förbjuder sådant övertidsuttag som nu nämnts, har det dock vid lagens tillkomst förutsatts att parterna avtalsvägen skulle enas om en lämplig lösning i detta avseende. Eftersom behovet av en reglering i arbetstidslagen har påtalats, föreslås i promemorian en bestämmelse av innebörd att — vid beräkning av allmän och extra övertid — ordinarie arbetstid enligt arbetstidslagen skall minskas med hänsyn till infallande arbetsfri helgdag. Till denna princip har flertalet remissinstanser anslutit sig.

Även jag delar den uppfattning som på förevarande punkt har kommit till uttryck i departementspromemorian. Landstingsförbundet och Svenska kommunförbundet har i sina remissyttranden invänt att förslaget inte tar hänsyn till fall där kortare arbetstid än 40 timmar i veckan har avtalats i syfte att hård arbetsvecka samtidigt skall tillämpas. Mot detta vill jag framhålla följande. I vissa fall träffas avtal om en sänkning från 40 timmar i veckan av den ordinarie veckoarbetstiden med hänsyn till under året infallande helgdagar som ej är söndagar. Samtidigt avtalas att veckoarbetstiden skall gälla oavsett antalet under veckan infallande helgdagar. Härvid får enligt min mening anses att den ordinarie arbetstiden minskats med hänsyn till arbetsfri helgdag på sätt som anges i den föreslagna bestämmelsen. Jag vill tillägga att förslaget endast tar sikte på sådana fall där det är fråga om reguljär 40-timmarsvecka enligt arbetstidslagen. Någon motsvarande reduktion föreslås inte beträffande avtalad ordinarie arbetstid när denna ligger till grund för övertidsberäkningen. Här kan förutsättas att frågan blir löst i de särskilda arbetstidsavtalen.

Principen att mjukvecka skall tillämpas vid beräkning av allmän övertid har i departementspromemorian formulerats om en schablonregel. Den föreslagna bestämmelsen bygger sålunda på arbetstidsförhållandena för arbetstagare som regelbundet arbetar åtta timmar varje helgfri måndag—fredag. Mot schablonregeln har en del remissinstanser erinrat att andra arbetstidsförhållanden förekommer i stor utsträckning. Det finns enligt min mening anledning att ta hänsyn till detta vid bestämmelsens utformning. Vid beräkning av övertiden bör man därför minska den ordinarie arbetstiden med den arbetstid som arbetstagaren skulle ha fullgjort om arbetsfri helgdag, som ej är söndag, i stället hade varit vardag. Jag föreslår att i arbetstidslagen tas in en föreskrift av denna innebörd. Därmed blir det också klart att reduceringsregeln inte avses bli tillämplig när den enskilde arbetstagaren utför arbete under helgdagen.

I några remissyttranden tas upp frågor om hur andra former av ledighet skall betraktas vid registrering av övertid enligt arbetstidslagen. Med anledning härav vill jag uttala att det enligt min uppfattning är naturligt att jämställa t. ex. semesterledighet och sjukledighet med arbetad tid vid beräkning av övertidsuttag. Samma betraktelsesätt torde böra anläggas i fråga om ledighet för fackligt arbete som med stöd av lag kan utföras under arbetstagarens ordinarie arbetstid. I andra fall kan det vara mera tvacksamt i vad mån ledighet skall jämställas med tid då arbete utförts. Frågan om s. k. privilegierad frånvaro blir även aktuell vid utarbetande av förslag till ny semesterlagstiftning på grundval av det förslag som nyligen har avgetts av 1974 års semesterkommitté. Det finns enligt min mening därför skäl att avvakta den vidare behandlingen av förslaget innan frågan om ändringar i arbetstidslagen i dessa hänseenden ånyo övervägs. Under tiden kommer jag att med uppmärksamhet följa utvecklingen på detta område.

4.3 Särskilda former av övertid

Övertid för *nödfallsarbete* kräver enligt 8 § arbetstidslagen att en i lagen beskriven nödfallssituation föreligger. Sådan övertid får tas ut i den utsträckning förhållandena kräver. Arbetsgivaren skall inom två dygn från arbetets början göra anmälan till arbetarskyddsstyrelsen. Arbetet får därefter inte fortsättas utan att tillstånd sökts hos styrelsen.

Bestämmelsen om övertid för nödfallsarbete har enligt arbetstagarorganisationerna kommit att tillämpas i alltför stor utsträckning vid inträffade störningar i driften. I departementspromemorian framhålls att lagen inte hindrar sådant övertidsuttag ens när avbrott i verksamheten har orsakats av ganska banala omständigheter. För att begränsa möjligheterna att ta ut nödfallsövertid föreslås i promemorian att 8 § arbetstidslagen ändras så att ett snävare synsätt markeras. Detta anses böra ske genom att i bestämmelsen — som nu säger att det skall vara fråga om natur- eller olyckshändelse eller annan omständighet som ej kunnat förutses — anges att sådan annan omständighet skall vara jämförlig med natur- eller olyckshändelse för att få åberopas.

Flertalet remissinstanser har varit positiva till förslaget. Jag förordar att detta genomförs. Den föreslagna ändrade lydelsen av 8 § arbetstidslagen innebär att i allmänhet endast händelser, som ligger utanför det skeende som arbetsgivaren kan påverka eller som utgör olyckshändelse, kan föranleda uttag av nödfallsövertid. Hit hör som påpekats i departementspromemorian sådana omständigheter som har karaktären av *force majeure*, liksom exempelvis inträffat avbrott i el- eller vattendistributionen eller de allmänna kommunikationerna. Härmed torde också vara klart att ändringen inte, som befarats i statens avtalsverks remissyttrande, kan utgöra någon risk för att viktiga samhällsintressen åsidosätts. Som ytterligare förutsättningar skall liksom hittills gälla att den ifrågavarande omständigheten inte har kunnat förutses och att den har vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom. I anslutning till det sist sagda bör understrykas att det inte kan anses stå i överensstämmelse med lagen att ta ut nödfallsövertid i samband med vanligen återkommande och därför förutsebara driftsstörningar.

Den bestämmelse i arbetstidslagen som medger övertid för *förberedelse- och avslutningsarbete* har också granskats i departementspromemorian. Övertid av detta slag förutsätter enligt 9 § arbetstidslagen att det för driftens behöriga gång är nödvändigt att före eller efter den ordinarie arbetstiden utföra sådant arbete. Övertidsuttaget är maximerat till sex timmar i veckan eller 24 timmar under en fyraveckorsperiod. Granskningen i promemorian motiveras av kritik från arbetstagarorganisationerna mot att arbetstidslagen över huvud taget tar upp denna särskilda övertidsform.

I departementspromemorian konstateras att övertid enligt arbetstidslagen i princip skall vara en extraordinär företeelse som inte skall utnyttjas för att mera regelbundet förlänga arbetsdagen. Det kan enligt promemorian därför sägas vara från principiella utgångspunkter otillfredsställande att ha en särskild övertidsform för förberedelse- och avslutningsarbeten, som ju återkommer regelbundet. Eftersom underlag saknas att överblicka verkningarna av att låta denna form av övertid utgå ur arbetstidslagen, bör man emellertid enligt promemorian välja en annan väg för att ändra nuvarande ordning. I promemorian föreslås ett tillägg till arbetstidslagens bestämmelse om allmän övertid (10 § första stycket). Tillägget innebär att övertid som har tagits ut för förberedelse- och avslutningsarbeten skall avräknas från den allmänna övertid som får tas ut enligt lagen.

Vid remissbehandlingen har vissa farhågor uttryckts för att föreslagen ändring kan medföra svårigheter inom olika verksamhetsområden. LO och TCO har å andra sidan i sina remissyttranden vidhållit att arbetstidslagen inte bör innehålla någon särskild övertidsform för förberedelse- och avslutningsarbete. Även jag anser det principiellt otillfredsställande att arbetstidslagen tar upp en särskild form för sådan övertid. Man bör emellertid inte bortse från att det ibland kan vara ändamålsenligt att denna speciella övertidsmöjlighet finns att tillgå när det gäller anställda med vissa nyckelfunktioner. I vart fall förutsätter ett slopande därav en omfattande undersökning av vilka möjligheter som finns inom olika branscher att genom förskjutning av arbetstiden föra in förberedelse- och avslutningsarbetena inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Jag förordar därför att man f. n. löser frågan på det sätt som föreslås i departementspromemorian.

4.4 Vissa ytterligare frågor

I departementspromemorian behandlas också frågan om arbetarskyddsstyrelsens *handläggning av ärenden om dispens från föreskrifter om arbetstiden*. Dispensärenden enligt arbetstidslagen avser främst framställningar om extra övertid och anmälningar om övertid för nödfallsarbete. En annan stor post är ärenden om dispens från arbetarskyddslagens nattarbetsregler. Vid styrelsens handläggning sker i allmänhet inget remissförfarande när ansökan om t. ex. extra övertid har försetts med tillstyrkan av de berörda arbetstagarna personligen. Facklig organisation får alltså i sådana fall i regel inte tillfälle att yttra sig. I promemorian framhålls att för medgivande att ta ut extra övertid enligt 10 § andra stycket arbetstidslagen krävs synnerliga skäl. Mot bakgrund av bestämmelsens skyddscharakter påpekas att ett mera regelmässigt utnyttjande av denna möjlighet är otillåtet, även om arbetstagaren av ekonomiska eller andra skäl har gått med på det. För att få

en från dessa utgångspunkter bättre ordning för dispensövningen föreslås att instruktionen (1972: 164) för arbetarskyddsstyrelsen ändras så att yttrande från central eller lokal organisation av arbetstagare i princip alltid skall föreligga vid prövning av dispensärenden om arbetstiden.

Jag biträder förslaget. Det ankommer på regeringen att besluta om den närmare ändring i instruktionen för arbetarskyddsstyrelsen som förslaget föranleder.

Redan i detta sammanhang vill jag något beröra vad som sägs i ett par remissyttranden över förslaget om ändrat handlägningsförfarande. För det första kan konstateras att remissförfarandet normalt skall avse central organisation när dispensansökan inte redan ha tillstyrkts av facklig organisation. Jag avser att föreslå regeringen att den i promemorian föreslagna instruktionstexten jämkas på denna punkt. Vidare vill jag framhålla det angelägna i att parterna strävar efter att från myndighets-handläggning få bort de många ärenden där man är ense om övertids-uttag över arbetstidslagens normer för allmän övertid. Möjligheten att träffa avtal om förhöjd allmän övertid bör utnyttjas för dessa situationer. På så sätt kan myndighetens resurser användas bättre och vid behov ökad sakprövning komma till stånd av frågan om synnerliga skäl föreligger att ta ut extra övertid.

Frågor som rör *det straffrättsliga ansvaret* vid överträdelse av arbetstidslagens föreskrifter aktualiseras av några remissinstanser. Det ger mig anledning att understryka vikten av att man inom polis- och åklagärväsendet äger tillräckliga kunskaper om innehållet i arbetsrättslig lagstiftning. Jag erinrar om att i detta avseende viss kursverksamhet har inletts av riksåklagarämbetet. Det är enligt min mening angeläget att ge dem som har hand om den straffrättsliga uppföljningen information och utbildning inte minst i frågor som rör arbetstidslagstiftningen. Vad gäller formen för straffrättsliga påföljder vill jag hänvisa till att frågan om eventuell reformering av det ekonomiska sanktionssystemet inom straffrätten f. n. är under utredning. Jag följer med uppmärksamhet denna fråga, som är av stor betydelse för efterföljden av föreskrifter på olika områden inom arbetsrätten. Vidare har i ett remissyttrande berörts yrkesinspektionens roll vid tillsyn av att övertidsbestämmelserna följs. I detta avseende vill jag påpeka att det måste av arbetstidsjournal eller tillgängliga handlingar framgå hur övertid skall beräknas med hänsyn till de avsteg som kan gälla från arbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid och jourtid. Det ankommer på arbetarskyddsstyrelsen att enligt 11 § arbetstidslagen meddela närmare anvisningar om detta.

En *redaktionell jämkning* i 3 § arbetstidslagen föranleds av propositionen 1975/76: 105 om lagstiftning angående medbestämmande i arbetslivet m. m. Sålunda bör hänvisningen i nämnda paragraf till begreppet huvudorganisation enligt lagen (1936: 506) om förenings- och för-

handlingsrätt i stället gälla sådan central arbetstagarorganisation som avses i 6 § andra stycket lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Föreslagna ändringar i arbetstidslagen bör, som föreslås i departementspromemorian, träda i kraft den 1 januari 1977. Jag tar därvid även hänsyn till att kollektivavtals giltighet i allmänhet anknyter till kalenderår.

5 Hemställan

Jag hemställer att regeringen föreslår riksdagen
att antaga inom arbetsmarknadsdepartementet upprättat förslag
till lag om ändring i allmänna arbetstidslagen (1970: 103).

6 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga det förslag som föredraganden har lagt fram.

Bilaga

ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET

Vissa ändringar i arbetstidslagen

Promemoria utarbetad inom arbets-
marknadsdepartementet

Ds A 1975: 15

December 1975

INNEHÅLL

	Sid.
Upprättade författningsförslag	19
1 Inledning	21
2 Allmänt om gällande arbetstidslagstiftning	22
3 Närmare om gällande lagstiftning	25
3.1 Lagens tillämpningsområde	25
3.2 Ordinarie arbetstid	26
3.3 Jourtid	27
3.4 Övertid	28
3.5 Ansvarsbestämmelser	30
3.6 Tillsyn över lagens tillämpning	30
3.7 Formerna för handläggning av dispensärenden m. m.	31
4 Departementspromemorian (Ds A 1975: 3)	
Arbetstidslagens tillämpning	31
4.1 Avtalsreglering av arbetstidens längd	31
4.2 Statistiska uppgifter om arbetstidens längd	32
4.3 Arbetstidslagens tillämpningsområde	32
4.4 Bestämmelserna om ordinarie arbetstid	32
4.5 Övertid	33
4.6 Jourtid	34
4.7 Överträdelser av arbetstidslagen	34
4.8 Tillsynen	34
4.9 Formerna för handläggning av dispensärenden	34
4.10 Sammanfattande synpunkter från arbetsmarknadens parter	34
5 Reformkrav	35
5.1 Framställning från Tjänstemännens centralorganisation (TCO)	35
5.2 Framställning från Svenska Pappersindustriarbetareförbun- dets avdelning 9 i Värö	36
5.3 Framställning från Svenska Byggnadsarbetareförbundet ..	36
5.4 Framställning från Svenska Pappersindustriarbetareförbun- det	36
6 Överväganden och förslag	36
6.1 Övertidsberäkningen	37
6.2 Särskilda former av övertid	41
6.3 Handläggningen av dispensärenden i arbetstidsnämnden ..	44

Bilaga

Departementspromemorian (Ds A 1975: 3)
Arbetstidslagens tillämpning¹

¹ Bilagan är utesluten här.

Upprättade lagförslag

1 Förslag till

Lag om ändring i allmänna arbetstidslagen (1970: 103)

Härigenom föreskrives i fråga om allmänna arbetstidslagen (1970: 103),

dels att 8 och 10 §§ skall ha nedan angivna lydelse,

dels att i lagen närmast efter rubriken "övertid" skall införas en ny paragraf, 7 a §, av nedan angivna lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

7 a §

I denna lag förstås med övertid arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt 4—7 §§ eller, när genom kollektivavtal, som tillkommit i den ordning som anges i 3 §, kortare ordinarie arbetstid eller jourtid avtalats, arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet.

Vid beräkning av högsta tillåtna övertid enligt 10 § skall den ordinarie arbetstiden enligt 4 § minskas med åtta timmar för varje under begränsningsperioden infallande helgdag som är arbetsfri och som ej utgör lördag eller söndag.

8 §

Har natur- eller olyckshändelse eller annan omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tagas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

Har natur- eller olyckshändelse eller annan *därmed jämförlig* omständighet, som ej kunnat förutses, vållat avbrott i verksamhet eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tagas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

Arbetsgivaren skall göra anmälan till arbetarskyddsstyrelsen om sådant arbete med angivande av anledning till samt omfattning och varaktighet av arbetet inom två dygn från arbetets början. Arbetet får icke fortsättas utöver denna tid, utan att tillstånd till arbetet sökts hos arbetarskyddsstyrelsen. Anmälan eller ansökan anses gjord, när denna avlämnats till posten i betalt brev.

Arbetarskyddsstyrelsen får medge undantag från andra stycket. Därvid får styrelsen föreskriva särskilda villkor.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

10 §

När särskilda skäl föreligger, får övertid utöver vad som följer av 8 och 9 §§ tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår.

När särskilda skäl föreligger, får övertid utöver vad som följer av 8 § tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. *Har övertid, som avses i 9 §, uttagits skall den övertid som får tagas ut enligt detta stycke minskas med den sålunda uttagna tiden.*

När synnerliga skäl föreligger, får arbetarskyddsstyrelsen medge ytterligare övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1977.

2 Förslag till**Förordning om ändring i instruktionen (1972: 164) för arbetarskyddsstyrelsen**

Härigenom föreskrives att 27 § instruktionen (1972: 164) för arbetarskyddsstyrelsen skall ha nedan angivna lydelse.

*Nuvarande lydelse**Föreslagen lydelse*

27 §

Bestämmelserna i 14, 15 och 18 §§, 19 § första stycket andra punkten samt 20 och 22 §§ har motsvarande tillämpning på ärenden som handlägges i särskild ordning.

Bestämmelserna i 14, 15 och 18 §§, 19 § första stycket andra punkten samt 20 och 22 §§ har motsvarande tillämpning på ärenden som handlägges i särskild ordning. *I fall som avses i 18 § skall central eller lokal sammanslutning av arbetstagare alltid beredas tillfälle att yttra sig, om ej särskilda skäl föreligger.*

Denna förordning träder i kraft den 1 januari 1977.

1 Inledning

Den nu gällande allmänna arbetstidslagen trädde i kraft den 1 januari 1971. Den innebar en radikal omgestaltning av den dåvarande arbetstidslagstiftningen. Skyddssynpunkterna har i lagen fått en mindre framträdande plats mot bakgrund av bl. a. att de fackliga organisationerna bedömts kunna bättre än tidigare hävda arbetstagarintressena. Lagen har som sin viktigaste uppgift fått att ange vilka normer som bör gälla beträffande den tid under vilken arbetstagare får användas till arbete. Genom att bestämmelserna i lagen blev mera allmänt hållna skapades förutsättningar för en väsentlig utvidgning av lagens tillämpningsområde.

Frågor om arbetstiden har även efter lagens tillkomst varit föremål för offentligt utredningsarbete. Ett flertal kommittéer, arbetsgrupper och delegationer behandlar dessa frågor. Arbetsmiljöutredningen kan väntas inom kort lägga fram nya bestämmelser angående arbetstidens förläggning m. m. Inom arbetsmarknadsdepartementet har en särskild arbetstidsgrupp gjort en översyn av arbetstidslagens tillämpning. Resultatet av gruppens arbete redovisas i bilaga till denna departementspromemoria. Även utredningen om den framtida sysselsättningen, delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor, familjestödsutredningen — som nyligen lämnat sitt betänkande Förkortad arbetstid för småbarnsföräldrar (SOU 1975: 62) — och 1974 års semesterkommitté behandlar eller har behandlat hithörande frågor. Till detta kommer utredningar angående arbetstiden inom vissa begränsade yrkesområden.

Den 20 juni 1974 tillkallades delegationen för arbetstidsfrågor (DELFA). Att detta skedde skall ses mot bakgrunden av att det ansetts tillkomma parterna på arbetsmarknaden att avgöra i vilken takt framtida generell förkortning av arbetstiden skall genomföras. DELFA har tillkommit i syfte att göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att följa det pågående arbetet rörande arbetstidsfrågorna och ta de initiativ som behövs för att få fram erforderligt utredningsmaterial. En av dess uppgifter är att analysera utfallet av tidigare arbetstidsförkortningar, inte minst deras effekter på produktion och sysselsättning, familjeförhållanden, barntillsyn m. m. Uppmärksamhet skall ägnas åt frågor som rör deltidarbete.

Genom det lagstiftningsarbete som pågår på grundval av arbetsrättskommitténs betänkande Demokrati på arbetsplatsen (SOU 1975: 1) skapas ökade förutsättningar för arbetstagarna att i avtal med arbetsgivarna reglera arbetstidsfrågorna.

Mot bakgrund av den utrednings- och lagstiftningsverksamhet som sålunda pågår är det nu för tidigt att ta upp frågan om en allmän översyn av arbetstidslagstiftningen. Vissa av arbetstagarorganisationer väckt

frågor, som rör innebörden och tillämpningen av arbetstidslagens övertidsbestämmelser, har emellertid bedömts vara av sådan art, att ändringar bör övervägas redan nu. I denna promemoria behandlas de nu berörda frågorna, delvis mot bakgrund av arbetstidsgruppens kartläggning av lagens tillämpning.

2 Allmänt om gällande arbetstidslagstiftning

I samband med den generella förkortning av veckoarbetstiden från 42 1/2 timmar till 40 timmar som beslöts 1970 företogs även en revision av den då gällande arbetstidslagstiftningen. Den nya arbetstidslagen ersatte en rad äldre lagar, nämligen lagen om arbetstidens begränsning, lantarbetstidslagen, arbetstidslagen för detaljhandeln och arbetstidslagen för hotell, restauranger och kaféer. I dessa äldre lagar skapades ett visst skydd för arbetstagarna, motiverat av främst sociala skäl. En av tankarna vid revideringen av arbetstidslagen var att rena skyddsfrågor skulle regleras i arbetarskyddslagen medan arbetstidslagen skulle ange vissa grundläggande normer som normalt borde gälla på arbetslivets område med avseende på arbetstiden.

I enlighet med detta synsätt och med den strävan som funnits inom andra områden att lämna ökat utrymme för förhandlingsuppörelser mellan arbetsmarknadens parter gjordes den nya arbetstidslagen dispositiv. Detta var också en förutsättning för att man skulle kunna ersätta raden av äldre lagar med en arbetstidslag som skulle gälla alla arbetstagare. Dispositiviteten har sålunda möjliggjort för arbetsmarknadens parter att med arbetstidslagen som grund nå de särlösningar med avseende på arbetstiden som varit lämpliga för speciella arvtalsområden.

Den genomförda reformeringen av arbetstidslagstiftningen byggde på ett omfattande utredningsarbete av 1963 års arbetstidskommitté. Kommitténs förslag godtog i huvudsak av statsmakterna. Arbetstidsförkortningarna genomfördes dock, i enlighet med önskemål från de största löntagarorganisationerna, i snabbare takt än vad kommittén hade föreslagit. Arbetstidslagen infördes under betydande enighet i grundläggande frågor såsom beträffande omfattningen av lagens tillämpningsområde och konstruktion som en ramlag med till övervägande del dispositiva regler. De meningsskiljaktigheter som kom till synes gällde framför allt hur den nya lagens bestämmelser skulle utformas på vissa punkter såsom t. ex. genomsnittsberäkning av den ordinarie arbetstiden för en längre period än en vecka, frågan om dygnsmaximering av den ordinarie arbetstiden samt frågan vilka gränser som skulle gälla för övertidsuttag.

Arbetstidslagen är i princip giltig för alla arbetstagare. Vissa begränsade undantag har dock gjorts med hänsyn till särskilda förhållan-

den för vissa arbetstagargrupper och vissa typer av arbete. Undantagen avser arbete som utförs t. ex. i hemmet utanför arbetsgivarens kontroll, arbete som utförs av personal i företagsledande ställning eller av person som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende. Undantag gäller också för arbete som utförs av familjemedlemmar till arbetsgivaren och för arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll. För sistnämnda slag av arbete och för skeppstjänst gäller speciallagstiftning (lagen 1970: 543) om arbetstiden i husligt arbete resp. sjöarbetstidslagen (1970: 105).

Arbetstidslagen föreskriver att den ordinarie veckoarbetstiden får uppgå till högst 40 timmar, raster ej inräknade. När så behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt får dock arbetstiden uppgå till 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Till skillnad från den äldre lagstiftningen på området innehåller nuvarande arbetstidslag inga regler om dygnsmaximering.

S. k. jourtid får enligt arbetstidslagen tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Med jourtid avses tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att vid behov utföra arbete. Tid då arbete utförs räknas inte som jourtid.

Reglerna om ordinarie arbetstid och jourtid kan frångås dels genom kollektivavtal i viss ordning mellan berörda parter, dels efter dispens av arbetarskyddsstyrelsen i särskilda fall.

Regleringen av jourtid i arbetstidslagen tillkom för att göra det möjligt att inordna viss statlig och kommunal verksamhet i lagstiftningen. Frågan om beredskapstid regleras däremot inte i arbetstidslagen. Beredskapstid är sådan tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande utan skyldighet att stanna kvar på arbetsstället. Den gränsdragning som härigenom skett innebär att arbetstidsbegreppet kommit att fastslås i lagen. Övertid skall liksom enligt tidigare lagstiftning betraktas som ett extraordinärt inslag i arbetslivet. 1970 års arbetstidslag är beträffande övertiden något mer restriktiv än äldre lagstiftning.

Arbetstidslagens bestämmelser om övertid innebär att sådan tid får tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår (allmän övertid). När synnerliga skäl föreligger kan arbetarskyddsstyrelsen medge ytterligare övertid med högst 150 timmar under ett kalenderår (extra övertid). Från de 150 timmarnas allmän övertid kan avsteg göras genom kollektivavtal.

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

sådan övertid — s. k. nödfallsövertid — skall av arbetsgivaren anmälas till arbetarskyddsstyrelsen. I anmälan skall anges anledningen till arbetet samt dess omfattning och varaktighet. Anmälan skall göras inom två dygn från arbetets början. Sådan övertid som utförs som nödfallsarbete inkräktar inte på utrymmet för den generellt tillåtna övertiden.

Till förberedelse- eller avslutningsarbeten, som nödvändigtvis måste utföras för eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten skall kunna utföras utan hinder, får övertid tas med högst 6 timmar i veckan eller i vissa fall högst 24 timmar under en fyraveckorsperiod. Sådan övertid faller också utanför den annars tillåtna övertiden och skall således inte avräknas från de 150 timmarna allmän övertid.

Arbetstidslagen trädde i kraft den 1 januari 1971. Genom övergångsbestämmelser reglerades takten för arbetstidsförkortningen från 42 1/2 timmarsvecka till 40 timmarsvecka på ett sådant sätt att en första etapp om 1,25 timme per vecka skulle vara genomförd vid lagens ikraftträdande och den resterande förkortningen senast den 1 januari 1973. På grund av parternas dispositionsmöjligheter kunde avtal träffas om genomförande av förkortningen på annat sätt än vad lagen föreskrev. Denna möjlighet utnyttjades inom ett flertal områden.

Som tidigare nämnts regleras vissa arbetstidsfrågor i arbetarskyddslagen. Det gäller bestämmelser om raster och pauser i arbetet, ledighet för nattvila och veckovila. Den reglering av arbetstiden som sker i arbetstidslagen är inte huvudsakligen motiverad utifrån skyddsaspekter. Den normlagstiftning som arbetstidslagen innebär skall i stället uppfattas som ett uttalande om vilka arbetstider som normalt bör gälla och härigenom tjäna som underlag för arbetsmarknadens parter vid diskussioner rörande de mångskiftande arbetstidsproblem som kan uppstå på arbetsmarknaden.

Möjligheterna att i viss utsträckning förhandla om arbetstidsfrågor för att komplettera lagens bestämmelser och även genom att på vissa punkter ersätta lagens bestämmelser med avtal fanns redan i den tidigare lagstiftningen på arbetstidsområdet. 1970 års arbetstidslag medförde dock förändrade förutsättningar för avtalsregleringen och medförde därigenom en del nyheter. Inte minst inom den offentliga sektorn har de möjligheter som öppnats genom ändringar i såväl stats- och kommunaltjänstemannalagarna som arbetstidslagen utnyttjats av de avtalslutande parterna. För en utförligare redovisning av avtalsregleringen på arbetstidsområdet hänvisas till den genomgång som utförts av arbetsmarknadsdepartementets arbetsgrupp (*bilaga*).

3 Närmare om gällande lagstiftning

3.1 Lagens tillämpningsområde

Lagen är i princip tillämplig på alla arbetstagare som utför arbete för arbetsgivares räkning. Detta innebär att lagen är tillämplig så snart någon — tillfälligt eller ej — anlitar annan persons arbetskraft under sådana omständigheter att ett arbetstagarförhållande uppstår. Lagen lämnar emellertid ingen definition på arbetstagar- och arbetsgivarebegreppen utan tolkningen av dessa begrepp överlämnas åt rättstillämpning.

I lagen undantas vissa typer av arbete generellt från tillämpningsområdet. Det första undantaget för s. k. okontrollerbart arbete avser sådant arbete som utförs av arbetstagaren i hemmet, helt eller delvis. Bestämmelsen är också tillämplig på annat sådant arbete där arbetsgivaren inte har några möjligheter att kontrollera arbetstiden. Som exempel på sådant arbete anges i lagens förarbeten handelsresande. Lagens bestämmelser innebär dock inte att kontinuerlig kontroll av arbetstiden är nödvändig för att lagen skall vara tillämplig.

Vidare undantas från lagens tillämpningsområde sådant arbete som utförs av arbetstagare i företagsledande eller därmed jämförlig ställning samt arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter anses ha särskild förtroendeställning i arbetstidshänseende. Som arbetstagare i företagsledande ställning räknas sådana arbetstagare som direkt företräder arbetsgivaren och därmed har en utpräglad arbetsgivarfunktion. Deras arbetsuppgifter inrymmer inslag av självständigt beslutande och ledande art och det har därför ansetts lämpligt att inte reglera deras arbetstid i lag. Med personer i därmed jämförlig ställning avses arbetstagare på företagsledande nivå i statliga och kommunala organ.

Till gruppen arbetstagare i särskild förtroendeställning räknas sådana arbetstagare som utan att inneha företagsledande ställning har krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller därmed jämförliga arbetsuppgifter. Dessa tjänstemän har normalt en betydande frihet i förläggningen av arbetstiden men också ofta ett speciellt ansvar för att arbetsuppgifterna fullföljs utan avseende på reglerade arbetstider.

Normalt förekommer inte heller någon kontroll av nu nämnd personals arbetstider. Beträffande den praktiska tillämpningen av lagens bestämmelser på dessa punkter hänvisas till den genomgång som utförts av arbetstidsgruppen och som redovisas i bilagan.

I likhet med äldre arbetstidslagstiftning har undantag från lagens bestämmelser också gjorts för sådant arbete som utförs av arbetsgivarens familjemedlemmar. Vidare har undantagits sådant arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll.

För personer i skeppstjänst regleras arbetstidsfrågorna i sjöarbetstidslagen.

Utöver de områden som enligt vad som sagts nu faller utanför lagens tillämpningsområde öppnar lagen möjlighet för parterna på arbetsmarknaden att komma överens om undantag från lagens tillämpning. Genom överenskommelser med stöd av denna regel kan parterna helt undanta viss arbetsplats eller vissa kategorier av arbetsplatser från lagens tillämpning. Överenskommelsen kan också ta sikte på vissa arbetstagare eller kategorier av arbetstagare.

För att avtal om undantag från lagen skall vara giltigt krävs att den avtalslutande organisationen på arbetstagersidan är att betrakta som huvudorganisation enligt lagen om förenings- och förhandlingsrätt.

I de fall då avtal träffats i vederbörlig ordning får detta tillämpas även på arbetstagare som — vare sig han är organiserad eller ej — inte omfattas av avtalet men sysselsätts i sådant arbete för vilket avtalet gäller. Sådant utsträckt tillämpning är dock inte tillåten om arbetstagaren omfattas av ett konkurrerande kollektivavtal.

3.2 Ordinarie arbetstid

Arbetstidslagen föreskriver att den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar per vecka. Med vecka avses i lagen sju på varandra följande dagar räknat från och med måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

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

Möjligheten att i särskilda fall utnyttja en längre begränsningsperiod än en vecka har tillkommit för att inrymma t. ex. skiftarbete under arbetstidslagen. Skulle arbetsgivare och arbetstagare ha delade meningar i frågan om villkoret för förlängd begränsningsperiod är uppfyllt, kan saken hänskjutas till tillsyningsmyndighetens prövning.

Det bör framhållas att begränsningsperioderna skall läggas ut efter ett fast system. En rullande begränsningsperiod är alltså inte tillåten.

Arbetstidslagen tillämpar ett nettoarbetstidsbegrepp. Raster inräknas således inte i den ordinarie arbetstiden till skillnad från pauser. Begreppen rast och paus bör tolkas enligt bestämmelserna i arbetarskyddslagen och innebär då följande. Rast är sådant avbrott i verksamheten vars varaktighet är på förhand bestämt och under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och inte är skyldig att stanna kvar på arbetsstället. Paus är ett kortvarigt, på förhand bestämt uppehåll i arbetet, som anordnas för att bereda arbetstagaren avkoppling från detta och som inte kan räknas som rast.

Arbetstidslagen bygger på s. k. hård arbetsvecka, dvs. veckoarbetstiden är 40 timmar oavsett antalet helgdagar som infaller under sju-dagarsperioden. Någon dygnsmaximering av arbetstiden förekommer

inte i arbetstidslagen till skillnad från äldre lagstiftning på området. Således förekom tidigare flera olika maximiregler för den ordinarie dygnsarbetstiden beroende på vilken typ av arbete som reglerades. Normalt gällde dock att den ordinarie arbetstiden inte fick överstiga nio timmar, men tio och elva timmars dygnsmaximum fanns för vissa områden. Avtalsreglering med upp till sexton timmars dygnsmaximum förekom också. Vid tillkomsten av den nya arbetstidslagen konstaterades att en förutsättning för en för flertalet arbetsområden enhetlig lag var att dygnsmaximeringsbestämmelserna togs bort. Det bedömdes som mindre tilltalande att i arbetstidslagen under hänvisning till dispositiviteten införa bestämmelser som för stora delar av arbetsmarknaden skulle vara omöjliga att tillämpa. Olägenheterna med en lagstiftning utan dygnsmaximering bedömdes också som relativt små, då arbetarskyddslagen innehåller regler som tillförsäkrar arbetstagaren erforderlig nattvila. Dessutom ansågs det inte finnas anledning att anta att en lagstiftning utan dygnsmaximering skulle leda till att de bestämmelser om den dagliga arbetstidens förläggning och längd, som regelmässigt inryms i avtal och reglementen m. m. ändrades i för arbetstagarna oförmånlig riktning. Vidare påpekades att inte heller regler om dygnsmaximering av ordinarie arbetstid innebär något effektivt skydd mot långa arbetsdagar, eftersom möjlighet finns att ta ut övertid utöver den ordinarie arbetstiden.

Bestämmelserna om den ordinarie arbetstiden i arbetstidslagen har dispositiv natur. Genom kollektivavtal kan alltså parterna sluta avtal om längre ordinarie arbetstid än 40 timmar och längre begränsningsperiod än en respektive fyra veckor.

Arbetarskyddsstyrelsen kan vidare meddela dispens från lagens regler i detta avseende, om det stora flertalet av de berörda arbetstagarna samtycker eller om annars särskilda skäl föreligger.

3.3 Jourtid

Arbetstidslagen reglerar — förutom tid då arbete faktiskt utförs åt arbetsgivaren — tid då arbetstagaren är skyldig att vistas på arbetsplatsen för att vid uppkommande behov utföra arbete, s. k. jourtid. Däremot skall tid under vilken arbetstagaren står till arbetsgivarens disposition utan skyldighet att kvarstanna på arbetsstället, s. k. beredskaps- eller skifttid, falla utanför lagregleringen.

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att när behov uppkommer utföra arbete, får jourtid tas ut härför med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid räknas inte tid under vilken arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning. Den del av ett tjänstgöringspass då arbetstagaren finns till hands på arbetsplatsen utan att vara sysselsatt

med arbete för arbetsgivarens räkning räknas således som jourtid, medan den del av tjänstgöringspasset då han utför arbete betraktas som vanlig arbetstid och avräknas mot den ordinarie arbetstiden eller övertiden.

Avsikten med lagens stadgande var inte att generellt bereda arbetsgivarna möjligheter till uttag av jourtid utöver ordinarie arbetstid utan syftet har i stället varit att under arbetstidslagen inordna sådan verksamhet som hade och för överskådlig framtid bedömdes behöva jourtjänstgöring. Bestämmelserna om jourtid har således tillämpning framför allt inom sjukvården, socialvården och brandväsendet samt på vissa statliga verksamhetsfält, där jourtjänstgöring är av relativt betydande omfattning.

Det bör framhållas att jourtidsbegreppet inte är tillämpligt på sådan verksamhet som i sig själv har karaktären av vakttjänst, tillsyn eller liknande. Dessa former av verksamhet innebär att arbetstagaren är skyldig att hela tiden utföra arbete, även om arbetet endast består i att finnas till hands. Exempel på sådana arbetstagare är vakter och skötare av automatiska arbetsprocesser.

Bestämmelserna om jourtid är dispositiva. Parterna har således möjlighet att avtala om större jourtidsuttag och längre begränsningsperiod än lagen stadgar.

Arbetskyddsstyrelsen kan vidare ge dispens från lagens regler om jourtid om det stora flertalet av de arbetstagare som berörs samtycker eller annars särskilda skäl föreligger.

3.4 Övertid

Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt arbetstidslagen eller den längre ordinarie arbetstid eller jourtid som kan ha avtalats.

Detta innebär att, om kortare arbetsvecka än 40 timmar har avtalats i något fall, skillnaden mellan avtalad tid och lagstadgad tid inte räknas som övertid i lagens mening. Övertid kan alltså normalt inte uppkomma förrän arbetstagaren har arbetat 40 timmar per vecka. Detta gäller dock inte om den ordinarie arbetstiden på grund av avtal som inte inneburit annat än en förlängning av begränsningsperioden kommit att under en viss del av begränsningsperioden understiga lagens maximum. Övertid får tas ut endast när det är påkallat av särskilda skäl. En kontinuerlig förlängning av arbetstiden med stöd av övertidsreglerna får således inte förekomma. Arbetstidslagen anger dels omfattningen av normal övertid, dels vissa speciella situationer när övertid får förekomma utöver normal övertid.

Har natur- eller olyckshändelse eller annan omständighet, som inte har kunnat förutses, vållat avbrott i verksamheten eller medfört över-

hängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom, får övertid tas ut i den utsträckning som förhållandena kräver. Nödfallsarbetet behöver inte utföras av anställda i den drabbade verksamheten. Restriktivitet bör dock iakttagas då det gäller nödfallsarbete utanför den egna verksamheten.

Vissa typer av arbete kan sägas ha karaktär av nödfallsarbete. Exempel på sådant arbete är visst sjukvårdsarbete. Omhändertagande av sjuka är emellertid det normala arbetet för sjukvårdsanställda och kan därför inte från sjukvårdens synpunkt anses som nödfallsarbete. I princip skall alltså sjukvårdsarbete inte kunna betraktas som nödfallsarbete. Avsteg från denna huvudregel kan dock tänkas i samband med omfattande epidemier, större olyckshändelser etc. Analoga resonemang kan föras för anställda inom t. ex. brand- och polisväsendet.

För nödfallsarbete har naturligt nog inga regler om maximalt antal övertidstimmar fastställts. För att säkerställa att lagens regler om nödfallsarbete inte missbrukas har i arbetstidslagen förts in en bestämmelse om att arbetsgivaren till arbetarskyddsstyrelsen skall anmäla utfört nödfallsarbete. Anmälan, som skall göras inom två dygn från det arbetet tog sin början, skall ange anledningen till arbetet samt dess omfattning och varaktighet. Arbetet får inte fortsätta längre tid än två dygn utan att tillstånd har sökts hos styrelsen.

Arbetarskyddsstyrelsen har möjlighet att medge undantag från anmälningsplikten och därvid föreskriva särskilda villkor. Denna möjlighet har tillkommit eftersom man i vissa fall kan tänka sig att anmälnings- och ansökningsförfarandet blir alltför opraktiskt. Som exempel på sådan verksamhet anges övertid inom lantarbete på grund av födelser, sjukdomsfall och olycksfall bland djur. För vissa typer av arbete anges att arbetarskyddsstyrelsen bör kunna ersätta ansökningsförfarandet med en periodvis rapportering av uttaget nödfallsarbete.

Övertid får också tas ut för förberedelse- eller avslutningsarbete, som nödvändigtvis måste utföras före eller efter den ordinarie arbetstiden för att verksamheten skall kunna fortgå utan hinder. Sådan övertid får tas ut med högst sex timmar i veckan eller, om man för den ordinarie arbetstiden får tillämpa en längre begränsningsperiod än en vecka, med högst 24 timmar under en tid av fyra veckor.

För att arbetet skall betraktas som förberedelse- eller avslutningsarbete krävs att det skiljer sig från det ordinarie arbetet. Det skall också ha en viss periodicitet och återkomma med korta intervaller.

För att tillgodose arbetsgivarnas behov av att på grund av särskilda omständigheter tillfälligt öka arbetstidsuttaget får allmän övertid tas ut. Allmän övertid får omfatta högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock högst 150 timmar under ett kalenderår. Dessa maximigränser är dispositiva. Dispositiviteten gäller även begränsningsperiodernas längd.

Övertid får tas ut endast när särskilda skäl föreligger. Tolkningen av särskilda skäl ankommer främst på arbetsgivaren. Om en arbetstagare skulle anse att övertidsuttaget strider mot arbetstidslagen kan han vända sig till tillsynsmyndigheten för att få frågan prövad.

När synnerliga skäl föreligger, får arbetarskyddsstyrelsen medge extra övertid med ytterligare 150 timmar per år. Att avtal träffats om avsteg från bestämmelserna om den allmänna övertiden utesluter inte dispens för extra övertid.

3.5 Ansvarsbestämmelser

Arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet använder arbetstagare till arbete i strid mot arbetstidslagen eller föreskrift som meddelats med stöd av lagen kan dömas till böter. För arbetsgivare som underlåter att göra anmälan eller ansökan hos arbetarskyddsstyrelsen om övertid för nödfallsarbete är påföljden böter. Åsidosättandet av anmälnings- och ansökningsplikten kan också medföra att den uttagna övertiden betraktas som allmän övertid.

Arbetsgivare skall föra anteckningar om jourtid och övertid enligt anvisningar av arbetarskyddsstyrelsen. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan ta del av anteckningarna. Denna rätt tillkommer också den anställdes fackliga organisation på arbetsstället. Om arbetsgivaren underlåter att fullgöra sina skyldigheter i dessa avseenden eller om han uppsåtligen eller av oaktsamhet lämnar oriktig eller vilseledande uppgift kan böter utdömas.

3.6 Tillsyn över lagens tillämpning

Arbetarskyddsstyrelsen är tillsynsmyndighet i fråga om arbetstidslagen. Tillsyn utövas också av yrkesinspektionens tjänstemän och kommunala tillsynsmän efter anvisningar från arbetarskyddsstyrelsen.

Den som har tagit befattning med tillsyn enligt arbetstidslagen får inte obehörigen yppa eller utnyttja vad han vid tillsynen erfarit om yrkeshemlighet, arbetsförfarande, affärsförhållande eller förhållande av betydelse för landets försvar. Bryter han häremot kan han dömas till ansvar enligt 20 kap. 3 § brottsbalken.

I arbetarskyddsstyrelsens avgörande av tillämpningsfrågor i fråga om arbetstidslagen skall i den omfattning och ordning som regeringen bestämmer delta särskilda representanter för arbetsmarknadens parter.

För handläggningen av arbetstidsfrågorna inom arbetarskyddsstyrelsen har inrättats en särskild nämnd som beslutar i styrelsens namn. I nämnden är arbetsmarknadens huvudorganisationer företrädade. För beredning av nämndens ärenden finns inrättad en arbetstidsbyrå.

Talan får inte föras mot styrelsens beslut.

3.7 Formerna för handläggning av dispensärenden m. m.

Arbetskyddsstyrelsen kan meddela dispens från vissa av arbetstidslagens bestämmelser. Dispensmöjligheten avser ordinarie arbetstid och jourtid, nödfallsarbete i vissa fall och uttag av extra övertid.

I instruktionen för arbetskyddsstyrelsen sägs att styrelsen om så behövs vid handläggningen av partsärenden som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare bör bereda vederbörande arbetsgivare och arbetstagare tillfälle att yttra sig samt söka samråd med representanter för arbetsgivare och arbetstagare inom området.

I praktiken handläggs dispensärendena hos arbetskyddsstyrelsen enligt följande. Har vederbörande arbetstagarorganisation lokalt eller centralt eller också berörda arbetstagare tillstyrkt arbetsgivarens framställning, bifalls ansökan utan närmare utredning. Avser dispensen ordinarie arbetstid eller jourtid, sker dock remiss till parternas huvudorganisationer. Om arbetstagarparten helt eller delvis avstyrkt framställningen blir ärendet föremål för mer omfattande beredning. I sådana fall sker alltid remiss till arbetstagarpartens huvudorganisation. Organisationens yttrande får därvid stor betydelse för ärendets fortsatta handläggning. Om organisationen avstyrker ansökan görs i vissa fall ytterligare utredningar som kan inkludera arbetsplatsbesök av tjänsteman vid arbetskyddsstyrelsen eller yrkesinspektionen.

4 Departementspromemorian (Ds A 1975: 3): Arbetstidslagens tillämpning

Genom beslut av chefen för arbetsmarknadsdepartementet den 3 maj 1974 förordnades att en arbetstidsgrupp skulle tillsättas för att kartlägga vissa frågor angående tillämpningen av 1970 års allmänna arbetstidslag. Arbetstidsgruppens rapport är en företrädesvis teknisk rapport om lagens tillämpning. Rapporten innehåller också en sammanfattning av parternas syn på lagen och dess tillämpning. Som tidigare nämnts har rapporten bilagts denna promemoria. Det har ändå bedömts vara lämpligt att här i korthet redogöra för vissa delar av innehållet i rapporten.

4.1 Avtalsreglering av arbetstidens längd

Arbetstidsgruppen har gjort en kartläggning av avtalsregleringen av arbetstidens längd och konstaterar därvid att man inom LO-området på den enskilda sektorn i allmänhet har en avtalad veckoarbetstid på 40 timmar. På senare år har dock slutits avtal för underjordsarbetare och skiftarbetare som innebär en ytterligare reducering av arbetstiden.

På den privata tjänstemannasidan har man genom centrala avtal för större delen av tjänstemannaområdet utnyttjat möjligheterna till total frikoppling från lagen, varvid man syftade till att övervinna de anpassningsproblem som man befarade, om lagen i dess helhet skulle tillämpas inom området. Avtalen an knyter i vissa stycken nära till arbetstidslagen medan de i andra stycken uppvisar betydande avsteg. Så är t. ex. avtalens övertidsbegrepp ett annat än lagens.

Även för offentligt anställd personal har slutits arbetstidsavtal som på vissa punkter gör avsteg från lagens bestämmelser. Sådana avsteg har tillkommit för att möta de speciella behov som funnits inom särskilda områden men också för att möjliggöra s. k. sommartid inom den offentliga sektorn. Avtalens regler om övertid är i vissa fall mer generösa än lagens.

4.2 Statistiska uppgifter om arbetstidens längd

För att belysa de faktiska arbetstiderna har arbetstidsgruppen redovisat vissa statistiska uppgifter om arbetstidens längd enligt vad som framkommit av statistiska centralbyråns arbetskraftsundersökningar. Enligt dessa undersökningar har medelarbetstiden för män sjunkit från 43,5 timmar 1970 till 41,2 timmar 1973. För kvinnor har medelarbetstiden sjunkit från 32,8 timmar till 31,6 timmar under motsvarande period. Andelen personer med mycket lång arbetstid, 45 timmar eller mer, har sjunkit kraftigt under perioden. De långa arbetstiderna förekommer förträdesvis bland egna företagare.

4.2 Arbetstidslagens tillämpningsområde

Lagens bestämmelser om undantag för vissa kategorier tjänstemän har varit föremål för vissa tolkningsproblem. Tveksamheten i tillämpningen har lett till att arbetarskyddsstyrelsen fått behandla vissa ärenden rörande olika grupper av statstjänstemän. På det privata området har som tidigare nämnts avtalats om total frikoppling från lagen. I privat-tjänstemännens avtal har dock infogats bestämmelser om att personer med viss lägsta månadslön i princip inte skall ha reglerad arbetstid.

Frågan om lagens territoriella giltighet har också varit föremål för diskussion. Arbetarskyddsstyrelsen har därvid tolkat lagen så att den inte är tillämplig utanför landets gränser.

4.4 Bestämmelserna om ordinarie arbetstid

Möjligheten att i kollektivavtal överenskomma om längre ordinarie arbetstid än lagen anger har använts i mycket liten omfattning. Längre

arbetsvecka förekommer dock för bl. a. läkare, fyrvaktare och personal inom försvaret. Som tidigare nämnts har i avtal för underjordsarbetare och vissa skiftarbetare bestämts kortare ordinarie arbetstid än 40 timmar per vecka. Ett tjugotal ansökningar om dispens för förlängd ordinarie arbetstid prövas årligen av arbetarskyddsstyrelsen.

4.5 Övertid

Beträffande övertidsregleringen har arbetstidsgruppen i sin genomgång funnit att avtalen ofta tillämpar en annan definition på övertid än lagen. Flera avtal tillämpar således s. k. mjuk arbetsvecka, dvs. den ordinarie veckoarbetstiden reduceras sådana veckor då helgdagar inträffar. Vad gäller övriga ledighetsperioder som semester, sjukfrånvaro och tjänstledighet finns i kollektivavtalen ofta inga bestämmelser som reglerar verkningarna i övertidshänsende. Kritik har från arbetstagarhåll riktats mot lagen i detta hänseende. Man menar att arbetstidslagen borde innehålla bestämmelser om s. k. privilegierad frånvaro enligt t. ex. semesterlagens modell.

Lagens möjlighet att genom avtal öka uttaget av allmän övertid har utnyttjats på det statliga tjänstemannaområdet. Avtalen för privat tjänstemännen innehåller i en del fall bestämmelser om allmän övertid som går utöver lagens stadganden.

Arbetarskyddsstyrelsen kan om synnerliga skäl föreligger bevilja dispens för uttag av extra övertid. Antalet dispensärenden under åren 1971—1973 har hållit sig kring 5 500 per år och innebär ingen större förändring jämfört med förhållandena innan den nya lagen trädde i kraft. Arbetarskyddsstyrelsen bifaller regelmässigt utan närmare sakprövning framställningarna om extra övertid, om dispensansökningarna tillstyrks av vederbörande arbetstagarare eller arbetstagarorganisation. Antalet ärenden som föranlett mera ingående sakprövning håller sig under tio per år.

Övertidsuttaget för förberedelse- och avslutningsarbete torde enligt arbetstidsgruppen vara obetydligt för det stora flertalet arbetstagarare. Inom vissa områden förekommer det emellertid regelbundet. Från arbetstagarhåll har ansetts att sådan övertid är principiellt otillfredsställande och att den tillämpas i alltför stor utsträckning. Arbetarskyddsstyrelsen har årligen ett antal fall uppe till bedömning.

Omfattningen av övertid för nödfallsarbete har stigit kraftigt sedan lagen trädde i kraft. Detta kan emellertid till stor del förklaras med att tillämpningsområdet vidgats jämfört med tidigare. Arbetarskyddsstyrelsen har möjlighet att ge dispens från anmälningsskyldigheten avseende nödfallsarbete. Denna möjlighet har utnyttjats i ett fåtal fall.

Journalföringen av övertid har vållat vissa smärre problem. Vissa företag har inte fört de lagstadgade anteckningarna. Vissa anpassningsproblem har också förekommit i samband med övertidsregistrering med hjälp av ADB.

4.6 Jourtid

Vid arbetstidslagens tillkomst fanns vissa farhågor för att lagens jourtidsregler skulle medföra att jourtid skulle komma att utnyttjas inom ett större område än tidigare. Enligt arbetstidsgruppen finns emellertid inte belägg för att jourtid kommit att utnyttjas på områden för vilka den inte varit avsedd. Avsteg från lagens bestämmelser om juortid har gjorts i vissa avtal på bl. a. det statliga området och för kommunal- och landstingsanställda. Ansträngningar har dock kunnat spåras från arbetsgivarhåll att nedbringa jourtidsuttaget. Ett antal ärenden som berör jourtidsuttag handläggs årligen av arbetarskyddsstyrelsen. Problemen vid tillämpningen har framför allt berört deltidsanställdas jourtid.

Till skillnad från jourtid lagregleras ej beredskapstid. Från arbetstagarhåll har framförts önskemål om bestämmelser som begränsar beredskapstidsuttaget och regler för hur beredskap skall tillgodoräknas som arbetstid.

4.7 Överträdelser av arbetstidslagen

Överträdelser av arbetstidslagen som föranlett åtal och dom har förekommit i några få fall under senare år. Förseelserna har gällt övertidsuttag och anteckningar om övertid.

Från arbetstagarhåll har framförts att nuvarande sanktionssystem inte effektivt förhindrar brott mot arbetstidslagen.

4.8 Tillsynen

Arbetarskyddsstyrelsen har under åren 1971—1973 handlagt omkring 8 000—9 000 ärenden per år med anledning av arbetstidslagen. Flertalet ärenden har gällt uttag av extra övertid (drygt 5 000 per år) och nödfallsarbete (omkring 2 000 per år).

4.9 Formerna för handläggning av dispensärenden

Frågan om obligatorisk förbundsremiss vid handläggningen av dispensärenden har diskuterats såväl vid arbetstidslagens tillkomst som därefter. Från arbetstagarhåll har framställts yrkande om en sådan ordning.

Arbetarskyddsstyrelsen har i december 1974 tillställt parterna en skrivelse vari rekommenderas att arbetsgivaren lämnar sin framställning om nödfallsarbete till den lokala arbetstagarorganisationen för påteckning innan den tillställs arbetarskyddsstyrelsen.

4.10 Sammanfattande synpunkter från arbetsmarknadens parter

Från arbetstagarhåll har kritik riktats mot arbetstidslagens bestämmelser om ordinarie arbetstid, jourtid, beredskapstid m. m. Enligt organisationernas mening finns behov av ett starkare stöd för arbetstagarpartens intressen än den nuvarande lagen ger.

Från arbetsgivarhåll framhålls att en ytterligare reglering av arbetstidsfrågorna inte är möjlig om arbetstidslagen skall behålla sin karaktär av ramlag för i princip hela arbetsmarknaden. Enligt arbetsgivar sidan finns snarare ett behov av uppmjukning av lagens regler vad gäller jour- och övertid, begränsningsperioder och dispensgivning.

5 Reformkrav

5.1 Framställning från Tjänstemännens centralorganisation

I en skrivelse till statsrådet och chefen för arbetsmarknadsdepartementet den 17 mars 1974 hemställer TCO om en utredning rörande förkortningar av den dagliga arbetstiden och de speciella problem som följer med deltidsarbete samt en allmän översyn av arbetstidslagen.

TCO:s krav på en översyn av arbetstidslagen bygger i huvudsak på följande överväganden.

De förslag från 1963 års arbetstidskommitté som lades till grund för allmänna arbetstidslagen betraktades som en radikal omgestaltning av arbetstidslagstiftningen och en anpassning till det moderna arbetslivet. Reformverksamheten på arbetslivsområdet har emellertid fortsatt i snabb takt vilket kan motivera en översyn av lagen. Lagens utformning förutsatte en avtalsreglering mellan parterna i en mängd frågor. TCO menar att arbetstagarparten i dessa avtalsförhandlingar inte ges tillräckligt stark ställning. Lagen har i vissa fall kommit att utgöra ett negativt normgivande element.

Förutom sådana allmänna synpunkter på lagen tas vissa konkreta punkter upp i TCO:s framställning.

En sådan är lagens bestämmelser om undantag från lagens tillämpning. TCO anser det otillfredsställande med nuvarande ordning som ger arbetsgivarna tolkningsföreträde på denna punkt. En annan punkt i lagen som berörs i TCO:s framställning är att lagen utgår från s. k. hård arbetsvecka. Eftersom flertalet arbetstagare i dag har sin arbetstid beräknad efter s. k. mjuk arbetsvecka, blir konsekvensen av lagens regler att arbetsgivaren kan ta ut mer övertid än vad som avses enligt lagen. Lagen saknar även regler om vilken frånvaro som skall betraktas som privilegierad vid registrering av övertid.

Arbetstidslagen saknar regler om dygnsmaximum. Det är enligt TCO:s mening angeläget att frågan om dygnsmaximum löses antingen i arbetarskyddslagen eller i arbetstidslagen. TCO önskar även en översyn av lagens bestämmelser om övertid, jourtjänst och beredskapstid. Arbetstidslagen bör även kompletteras med bestämmelser som reglerar arbetstidsuttaget vid tjänsteresor. TCO anser det angeläget inte minst ur familjepolitisk synvinkel att arbetsgivarens rätt att ta ut mertid begränsas.

5.2 Framställning från Svenska Pappersindustriarbetareförbundets avdelning 9 i Värö

Svenska pappersindustriarbetareförbundet avdelning 9 i Värö har i skrivelse den 22 november 1974 hemställt om en översyn av arbetstidslagen, syftande till att ändra lagens regler om övertidsuttag.

Anledningen till framställningen är att man inom avdelningen ifrågasätter tillämpningen av reglerna för uttag av nödfallsövertid. Enligt avdelningens uppfattning finns i dag möjligheter att ta ut nödfallsövertid för vad som måste betraktas som löpande underhållsarbete.

I framställningen påpekas att Svenska pappersindustriarbetareförbundet vid förbundets kongress 1974 enades om att lagens regler på denna punkt borde ses över.

5.3 Framställning från Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Svenska Byggnadsarbetareförbundet har i en skrivelse den 17 december 1974 hemställt att tillsynen över arbetstidslagen sker på ett sådant sätt att arbetsgivarna förhindras att regelmässigt tillgripa övertid. Extra övertid bör få tillgripas endast när synnerliga skäl föreligger. Svenska Byggnadsarbetareförbundet påpekar också i sin skrivelse att handläggningen av ärenden om extra övertid bör ses över. Enligt förbundet bör remiss ske till berört fackförbund i alla ärenden rörande extra övertid, oavsett om de berörda arbetstagarna tillstyrkt framställningen.

5.4 Framställning från Svenska Pappersindustriarbetareförbundet

Svenska Pappersindustriarbetareförbundet har i skrivelse den 26 mars 1975 påpekat att lagens bestämmelse om att övertid inte skall registreras förrän 40 timmars arbete per vecka utförts medför olägenheter vid frånvaro p. g. a. sjukdom, semester eller annan ledighet. Arbetsgivaren kan vid sådan ledighet ta ut övertid i större utsträckning än som avses i lagen.

I skrivelsen påpekas också att överenskommelse träffats om kortare arbetsvecka inom bl. a. massa- och pappersindustri för kontinuerligt treskiftsarbete. Med lagens nuvarande utformning medför detta ytterligare möjligheter till uttag av oregistrerad övertid. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet hemställer att dessa konsekvenser beaktas vid en översyn av lagen.

6 Överväganden och förslag

Som redogjorts för i det föregående har från vissa arbetstagarorganisationers sida gjorts framställningar om ändringar av bl. a. arbetstidslagens övertidsbestämmelser. Framställningarna tar sikte bl. a. på över-

tidsberäkningen enligt lagen, vilken nu anknyter till det i lagen föreskrivna måttet för ordinarie arbetstid och jourtid. Ett önskemål har varit att det tillåtna övertidsuttaget kunde anknyta till den avtalade ordinarie arbetstiden och jourtiden, när denna är kortare än vad lagen anger.

Ett annat önskemål har varit att s. k. mjuk vecka tillämpas vid övertidsberäkningen. Vidare har anmärkning riktats mot utformningen och tillämpningen av de särskilda övertidsbestämmelser som rör nödfallsarbete samt förberedelse- och avslutningsarbete. Slutligen har yrkats att frågor om dispens från arbetstidsbestämmelserna alltid handläggs i sådan ordning att vederbörande fackliga organisation bereds tillfälle att yttra sig innan beslut fattas. I det följande behandlas frågorna i den ordning de nu nämnts.

6.1 Övertidsberäkningen

Arbetstidslagen (1970: 103) innehåller ingen definition av vad som menas med övertid. I praxis anses emellertid endast sådan arbetstid som överskrider de i lagen angivna gränserna för ordinarie arbetstid eller jourtid eller de högre gränser för sådan tid som parterna enats om i kollektivavtal utgöra övertid enligt lagen. Vad som sagts nu hänger samman med lagens syfte att ange gränserna för det maximala uttaget av ordinarie arbetstid, jourtid och övertid.

Genom arbetstidslagens konstruktion kommer sålunda arbetstid i vad den understiger 40 timmar i veckan inte att utgöra övertid i lagens mening. Kortare arbetstid kan ha överenskommit genom kollektivavtal för visst avtalsområde. Sådana överenskommelser har senast träffats i fråga och treskifts- och underjordsarbetande samt för vissa grupper på den statliga sektorn med särskilt betungande och oregelbunden arbetstid (se bil. s. 6 och 10). Att den ordinarie arbetstiden är kortare än 40 timmar i veckan kan vidare bero på deltidstjänstgöring, på infallande helgdagar eller på ledighet p. g. a. sjukdom eller av annan anledning. Förutsatt att detta är avtalat eller underförstått i anställningsavtalet, kan arbetsgivaren fylla ut skillnaden mellan den avtalade eller faktiskt arbetade tiden och den lagstadgade ordinarie arbetstiden innan övertidsreglerna i lagen blir tillämpliga.

Från vissa av arbetstagarorganisationerna har man, som förut nämnts, pekat på de olägenheter som nuvarande system kan medföra för arbetstagarna. De frågor som har aktualiserats har olika räckvidd och förutsätter i vissa fall långtgående ändringar av arbetstidslagen.

Till en början kan böra övervägas om inte det samlade mått av övertidsuttag som lagen medger bör kunna anknytas till sådan kortare arbetstid för heltidstjänstgöring som har överenskommit genom kollektivavtal. De kollektivavtal som under senare tid träffats angående kortare

arbetstid för vissa grupper tar sikte på arbetstagare med besvärande arbetsförhållanden. Under den framtid som bör tas i beaktande i detta sammanhang finns anledning att räkna med att just sådana grupper som nu nämnts främst kommer i fråga för generella arbetstidsförkortningar avtalsvägen. I den mån sänkningen av arbetstiden har nu angiven grund, kan hävdas att en anknytning av det lagstadgade övertidsuttaget till den avtalade ordinarie arbetstiden ligger väl i linje med arbetstidslagstiftningens allmänna syfte att ange den totala arbetstid som kan fordras av en arbetstagare. Även om en sådan ordning från formella utgångspunkter innebär en ändring i arbetstidslagens uppbyggnad, borde den därför vara möjlig att genomföra inom ramen för nuvarande lag.

Att göra skillnad mellan de fall då arbetstidsförkortningen motiveras med att arbetet av olika skäl är särskilt betungande och de fall då parterna på andra grunder överenskommit om kortare arbetstid vid full tjänst än 40 timmar per vecka låter sig å andra sidan inte göra. En sådan ordning är inte praktiskt genomförbar. Övervägs en anknytning av lagens övertidsberäkning till den avtalade arbetstiden för heltid även när denna understiger 40 timmar per vecka, måste detta gälla oavsett på vilka grunder tiden förkortas.

Det kan däremot finnas skäl att fästa avgörande vikt vid frågan i vilka former den kortare arbetstiden har avtalats. Att låta bestämmelser i enskilda tjänsteavtal om kortare arbetstid än den lagen anger få betydelse för tillämpningen av lagens övertidsbestämmelser kan knappast vara befogat. Om behov föreligger av en särskild reglering i dessa fall, får den i stället tas in i avtalet. Arbetstidslagen är i stor utsträckning dispositiv i den meningen, att undantag från lagens bestämmelser får göras genom kollektivavtal, som på arbetstagarsidan slutits eller godkänts av huvudorganisation.

Även i nu aktuellt hänseende talar övervägande skäl för att man bör utgå från sådana avtal. Avtal om förkortning av den ordinarie arbetstiden i förhållande till den i lagen föreskrivna maximitiden om 40 timmar i veckan torde också i praktiken vanligen träffas på förbunds nivå eller motsvarande.

En ändring av övertidsbegreppet av nu berört innehåll torde, mot bakgrund av den grundmurade tolkning begreppet fått i praxis, böra ske genom en uttrycklig bestämmelse i lagen. Denna bör innehålla en definition av vad som vid lagens tillämpning skall förstås med övertid. Sålunda bör föreskrivas att med övertid avses arbetstid som överstiger den för ordinarie arbetstid och jourtid i lagen angivna tidsmängden eller, där i den ordning som anges i 3 § kortare ordinarie arbetstid eller jourtid avtalats, arbetstid som överstiger tid som sålunda avtalats. Bestämelsen kan lämpligen inleda kapitlet om övertid.

Som förut antytts har arbetstidslagens övertidsbegrepp betydelse också för övertidsberäkningen vid minskning av den faktiska arbetstiden på

grund av ledighet vid infallande helger, semesterfrånvaro, sjukfrånvaro o. d. Om en arbetstagare arbetat på övertid visst antal timmar men inom begränsningsperioden varit frånvarande från arbetet av förut angivna skäl under samma antal timmar anses någon övertid enligt lagen inte ha förekommit. Denna hindrar alltså inte att det maximala övertidsmättet enligt 8—10 §§ tas ut även i detta fall. En annan sak är att övertid kan anses föreligga enligt avtal, vilket påverkar rätten till ersättning för sådan arbetstid.

Arbetstidslagen utgår emellertid inte från att s. k. hård arbetsvecka skall tillämpas. Man har vid lagens tillkomst ansett att frågor om helgdagsledigheter bäst löses avtalsvägen. Lagen lägger emellertid som framgått inte hinder i vägen för hård arbetsvecka, eftersom man ansett sig kunna förutsätta att arbetstagare med sådan arbetstidsförläggning kompenseras genom fritid för arbetade helger. Helgledigheterna är överhuvud inte lagreglerade i Sverige. Avtal som sedvänja avgör numera helt dessa spörsmål, delvis på olika sätt inom skilda verksamhetsområden. Att generellt föreskriva att den högsta ordinarie arbetstiden för tillämplig begränsningsperiod skall reduceras med hänsyn till infallande helgdag innebär mot den bakgrunden en deltalreglerande åtgärd som inte passar väl in i arbetstidslagen. Något påtagligt behov av att nu ändra lagen på denna punkt har heller inte visat sig föreligga. Skulle det emellertid visa sig att frågor om helgdagsledighet inte på tillfredsställande sätt regleras mellan parterna, får frågan om lagstiftning senare tas upp till övervägande.

Även om en generell regel om reduktion av den ordinarie arbetstiden med hänsyn till infallande helgdagar sålunda inte nu bör tas upp, kan övervägas att införa en bestämmelse som tar sikte på övertidsberäkningen i motsvarande fall. Övertid enligt 10 § beräknas med utgångspunkt från den i 4 § angivna högsta tillåtna ordinarie arbetstiden om 40 timmar i veckan och det i 5 § angivna måttet för jourtid. Enligt förslaget skall i vissa fall avtalad ordinarie arbetstid och jourtid utgöra utgångspunkt för beräkningen. Inträffar helgdagsledighet kan utan hinder av arbetstidslagen motsvarande tid vid annat tillfälle tas ut som ordinarie arbetstid eller övertid, innan den i 10 § reglerade övertiden behöver tas i anspråk. Frågan har aktualitet endast i de fall då större övertidsuttag förekommer. Även om så är fallet kan antagas, att möjligheten att på angivet sätt kompensera bortfallet av arbetstid med anledning av helgdag vanligen inte tillgrips. Undantagsvis inträffar dock detta.

Det nu berörda förfarings sättet framstår som föga rimligt. Även om arbetstidslagen inte förbjuder sådant övertidsuttag som nu nämnts, har det dock vid lagens tillkomst förutsatts att parterna avtalsvägen skulle enas om en lämplig lösning i nu angivet hänseende.

Sedan frågan om lagreglering nu på nytt väckts från arbetstagarhåll

mot bakgrund av att helgledighet i vissa fall kompenseras genom ökat övertidsuttag, bör emellertid övervägas att införa en bestämmelse i lagen. En sådan bestämmelse bör innebära, att den ordinarie arbetstiden i vissa fall reduceras vid beräkning av det maximalt tillåtna övertidsuttaget enligt 10 § arbetstidslagen. Detta bör ske när det under viss begränsningsperiod infaller helgdag på annan dag än lördag eller söndag. En ytterligare förutsättning bör vara att helgdagen är arbetsfri. För det stora flertalet arbetstagare torde detta vara fallet. För att uppnå enkelhet och klarhet vid tillämpningen bör vidare i lagen anges det antal timmar med vilket redueringen skall ske. Det föreslås att den ordinarie arbetstiden vid övertidsberäkningen minskas med åtta timmar för varje sådan helgdag. Den nu föreslagna bestämmelsen bör tas in som ett andra stycke i den nya 7 a §.

Någon motsvarande reduering av avtalad ordinarie arbetstid i de fall denna ligger till grund för övertidsberäkningen föreslås inte. Denna fråga får förutsättas bli löst i de särskilda arbetstidsavtalen.

Att inte heller sjukfrånvaro eller annan form av frånvaro betraktas vid övertidsregistrering som sker strikt på lagens grundval hänger samman med arbetstidslagens karaktär av maximilagstiftning. I den mån frågan om hänsynstagande till olika frånvaroformer vid övertidsberäkning över huvud diskuterades vid lagstiftningens tillkomst, har det troligen ansetts att lagstiftningen kunnat fylla sin uppgift utan att uppta regler härom. Denna uppfattning kan i vårt fall sägas ha visst fog för sig när lagstiftningens uppgift nu begränsats till att ge vissa allmänna maximinormer för arbetstidens längd. Det måste anses självfallet att arbetstidslagen skall tillämpas på sådant sätt, att exempelvis semesterledighet och sjukledighet jämföras med arbetad tid vid beräkningen av tillåtet övertidsuttag. I vissa andra fall kan det vara mera tveksamt i vad mån frånvaro skall i angivna hänseende jämföras med tid då arbete utförts. I praktiken torde emellertid lagens utformning på denna punkt inte föranleda nämnvärda olägenheter. En ändring skulle därför närmast få motiveras från principiella utgångspunkter. Skulle det emellertid visa sig att avsaknaden av särskilda bestämmelser i nu berörda hänseende vållar svårigheter, får frågan om lagstiftning tas upp nå nytt.

Det kan i detta sammanhang vidare framhållas att frågan vilka frånvaroaanledningar som vid övertidsberäkningen bör jämföras med arbetad ordinarie tid, s. k. privilegierad frånvaro, har visst samband med det arbete som f. n. bedrivs inom 1974 års semesterkommitté (A 1974: 01). Inom kommittén övervägs bl. a. vilka ändringar som bör göras beträffande privilegiegrunderna i semesterlagen. Även om de privilegierade frånvaroaanledningar som kan tänkas komma i fråga inom arbetstidslagstiftningen kan bära ges en annan utformning än motsvarande regler i semesterlagen, bör i vårt fall semesterkommitténs förslag och den vidare behandlingen av detta avvaktas innan någon ändring övervägs i arbetstidslagen.

Övertidsberäkning som sker strikt enligt arbetstidslagen kan leda till särskilda konsekvenser för den som är deltidсанställd. Att lagen, som tidigare framhållits, utgår från den heltidsanställdes situation beror på att den avser att ge normer för vad som enligt allmän uppfattning skall vara högsta tillåtna ordinarie arbetstid, jourtid och övertid. Mot denna bakgrund uppstår inte övertid enligt lagen förrän arbetstagaren — oavsett om han är heltids- eller deltidсанställd — fullgjort en ordinarie arbetstid av minst 40 timmar per vecka. Önskemål har framställts om ett skydd mot att arbetsgivaren beordrar den deltidсанställda att utföra arbete i större utsträckning än vad som förutsätts vid anställningen. I denna del kan anföras att en arbetsgivare enligt allmänna avtalsrättsliga grunder inte kan ålägga arbetstagare övertid, jourtid eller beredskap utan att uttrycklig eller underförstådd överenskommelse träffats. Motsvarande gäller i fråga om mertid utöver vad som överenskommit som ordinarie tid för deltidсанställd. Ett klarläggande av arbetsgivarens rätt i detta hänseende bör för undvikande av tvist ske i avtalet. Därmed kan man begränsa utrymmet för tysta överenskommelser om mertid av innebörd att anställningen i och för sig drar med sig skyldighet att fullgöra arbetstid utöver avtalad normalarbetstid.

En närliggande fråga är den huruvida övertidsuttaget enligt arbetstidslagen bör sättas i relation till omfattningen av den deltidсанställdes ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. En sådan ändring av lagens innehåll innebär emellertid att lagen skulle ges en helt ny inriktning. Från allmänna skyddssynpunkter är ändringen inte heller motiverad. Någon ändring av övertidsbestämmelserna i detta hänseende bör därför inte nu övervägas. Liksom när det gäller arbetsgivarens möjlighet att av deltidсанställd beordra mertid inom ramen för den maximala ordinarie arbetstiden enligt arbetstidslagen får begränsningar i rätten till övertidsuttag lösas i anställningsavtalet.

6.2 Särskilda former av övertid

Övertid enligt arbetstidslagen kan förekomma i fyra olika former, övertid för nödfallsarbete, övertid för förberedelse- och avslutningsarbete, allmän övertid och extra övertid. *Övertid för nödfallsarbete* (8 §) kräver att en i lagen beskriven nödfallssituation föreligger. Sådan övertid får tas ut i den utsträckning förhållandena kräver. Arbetsgivaren skall inom viss tid anmäla förhållandet till arbetarskyddsstyrelsen, vars tillstånd fordras för att arbetet skall få fortsättas. *Övertid för förberedelse- och avslutningsarbete* (9 §) förutsätter att det för driftens behöriga gång är nödvändigt att före eller efter den ordinarie arbetstiden utföra sådant arbete. Övertidsuttaget är maximerat till sex timmar i veckan eller, i vissa fall, 24 timmar under en fyraveckorsperiod. *Allmän övertid* (10 §) får, utöver nu nämnd övertid, tas ut med visst antal tim-

mar per begränsningsperiod, om det påkallas av särskilda förhållanden. Övertiden är maximerad till 150 timmar per år. Arbetarskyddsstyrelsen får, när synnerliga skäl föreligger, lämna dispens för *extra övertid* med ytterligare 150 timmar per år.

I fråga om tillämpningen av de båda först nämnda formerna av övertid har från arbetstagarorganisationerna framställts viss kritik.

Beträffande bestämmelsen om *övertid för nödfallsarbete* har framhållits, att den kommit att tillämpas i alltför stor utsträckning vid inträffade störningar i driften. Organisationerna önskar restriktivare bestämmelser för att undvika att mer eller mindre sedvanliga driftsavbrott föranleder nödfallsövertid. Man föreslår därför att en förutsättning för tillsynsmyndighetens godkännande skall vara att lokal facklig organisation har tillstyrkt ansökan.

För att övertid för nödfallsarbete skall få tas ut enligt lagen förutsätts, att behovet av sådan övertid beror på omständighet som inte har kunnat förutses. I den mån sådan övertid tas ut i samband med vanligen återkommande och därför förutsebara driftsstörningar, kan detta därför inte anses stå i överensstämmelse med lagen. Arbetstidslagen kräver å andra sidan inte, att den händelse som har vållat avbrott i verksamheten eller har medfört i lagen närmare beskriven fara är av särskilt dramatisk art. Det innebär att nödfallsövertid i och för sig kan tas ut, när avbrott i verksamheten beror på förhållandevis banala orsaker.

Övertid bör emellertid, som också framhölls vid lagens tillkomst, betraktas som ett extraordinärt inslag i arbetstiden. Att detta i särskild grad får anses gälla övertid för nödfallsarbete torde vara obestridligt. Mot bakgrund av den kritik som framförts av vissa arbetstagarorganisationer bör därför övervägas, om möjligheterna att ta ut nödfallsövertid bör begränsas.

Att införa särskilda regler om tillstyrkan från fackklubb e. likn. som villkor för godkännande av nödfallsövertid torde inte böra komma i fråga. Skall det för myndighetsgodkännande förutsättas sådant medgivande, förlorar myndighetsprövningen det mesta av sin mening. I stället bör lösningen sökas i en jämkning av den särskilda övertidsbestämmelsens lydelse. Genom att kräva att omständighet som får föranleda uttag av nödfallsövertid skall vara av visst kvalificerat slag, torde ett snävare synsätt kunna markeras. Det får sedan ankomma på tillsynsmyndigheten att genom sin praxis ge uttryck åt ett sådant ändrat synsätt. En ändring av nu angivet slag kan ske på så sätt att uttrycket "natur- eller olyckshändelse eller annan omständighet" i 9 § arbetstidslagen ersätts med lokutionen "natur- eller olyckshändelse eller annan därmed jämförlig omständighet".

Med ändringen markeras att i allmänhet endast händelser som ligger utanför det skeende som arbetsgivaren kan påverka eller som har karaktär av olyckshändelse kan föranleda uttag av nödfallsövertid. Hit

hör sådana omständigheter som har karaktären av force majeure, liksom också exempelvis inträffat avbrott i el- eller vattendistributionen eller de allmänna kommunikationerna. Liksom hittills skall som ytterligare förutsättningar gälla att den ifrågavarande omständigheten inte har kunnat förutses och att den vållat avbrott i verksamheten eller medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom.

Beträffande *overtiden för förberedelse- och avslutningsarbete* har från arbetstagarorganisationernas sida föreslagits att overtidsformen avskaffas. Behövlig tid för dessa arbeten bör enligt deras uppfattning räknas av på den ordinarie arbetstiden, som i viss utsträckning kan förskjutas, eller på den allmänna overtiden.

Eftersom förberedelse- och avslutningsarbetena definitionsmässigt återkommer med stor regelbundenhet kan det i och för sig från principiella utgångspunkter sägas vara otillfredsställande att ha en särskild overtidsform för dem. Övertid enligt arbetstidslagen skall ju i princip vara en extraordinär företeelse som ej skall utnyttjas till att mera regelbundet förlänga arbetsdagen. Ett ytterligare problem med bestämmelserna om förberedelse- och avslutningsarbeten är att de ibland vållar tolkningssvårigheter. Vid lagens tillkomst uttalades emellertid, att de fyra overtidsformer som tidigare förekom motsvarade realiteter inom arbetslivet och därför borde behållas i den nya lagen.

Det är svårt att få en uppfattning om i vilken utsträckning overtid av detta slag förekommer. Viss ledning ger emellertid arbetstidskommitténs uttalanden i betänkandet Allmän arbetstidslag (s. 50). Kommittén framhåller där att det stora flertalet arbetstagare i praktiken har ingen eller obetydlig overtid av detta slag. Vissa arbetstagare har dock regelbundet sådan overtid, vilken kan bli förhållandevis omfattande, t. ex. arbetsledare och personal som ansvarar för rengöring och smörjning av maskiner, städning av arbetslokaler samt uppeldning och liknande arbeten. Hur omfattande denna overtid är saknar man mera bestämda uppgifter om. Den kan i vissa enstaka fall närma sig maximum men torde merendels ligga betydligt lägre.

Från arbetstagarhåll har som nämnts begärts, att denna form av overtid utgår ur lagen och att den tid som behövs för förberedelse- och avslutningsarbete i stället avräknas från den ordinarie arbetstiden. En sådan ordning har också i första hand övervägts, inte minst mot bakgrund av att denna form av overtid i vissa fall utgör ett normalt inslag i arbetstiden. En lagändring av detta innehåll förutsätter emellertid en omfattande undersökning — under medverkan av arbetsmarknadens organisationer — av vilka möjligheter som föreligger inom olika branscher att genom förskjutning av arbetstiden föra in förberedelse- och avslutningsarbetena inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Någon sådan undersökning har inte kunnat göras i detta sammanhang.

Eftersom sålunda verkan av en ändring, som innebär att den nu berörda övertiden skall inrymmas i den ordinarie arbetstiden, inte nu kan överblickas, bör man välja en annan väg för att uppnå en ändring av nuvarande ordning. Det kan sålunda finnas anledning att överväga, om det finns tillräckliga skäl att tillåta fullt uttag av allmän och extra övertid för arbetstagare som är skyldig att utföra förberedelse- och avslutningsarbete utanför ordinarie arbetstid.

En möjlighet är att helt undanta bestämmelserna om allmän övertid i 10 § beträffande nu berörda arbetstagare. Detta skulle då ske utifrån antagandet att där förberedelse- och avslutningsarbete förekommer, detta i allmänhet kan antas ha lika stor omfattning som den enligt arbetstidslagen tillåtna allmänna övertiden. Med hänsyn till att f. n. tillräckligt belägg saknas för ett sådant antagande bör i stället väljas den lösningen att, i den mån övertid för förberedelse- och avslutningsarbete förekommer, anse den allmänna övertiden enligt 10 § ha i motsvarande utsträckning konsumerats. Om övertiden för förberedelse- och avslutningsarbete uppgår till eller överstiger den allmänna övertiden enligt 10 § första stycket, får sistnämnda slag av övertid alltså inte tas ut av arbetstagaren.

Ändringen medför ett tillägg till 10 § första stycket av innebörd, att övertid som tagits ut enligt 9 § skall avräknas från den allmänna övertid som får tas ut enligt 10 § första stycket.

6.3 Handläggningen av dispensärenden i arbetstidsnämnden

Frågor om dispens från arbetstidslagens bestämmelser handläggs enligt 7, 8 och 10 §§ i lagen av arbetarskyddsstyrelsen. Inom styrelsen avgörs ärendena av en särskild arbetstidsnämnd, i vilken ingår företrädare för arbetsgivarna och arbetstagarna.

Av bilagan (s. 44) framgår att det allt övervägande antalet ärenden avser framställningar om extra övertid enligt 10 § andra stycket arbetstidslagen och, i viss utsträckning, anmälningar om övertid för nödfallsarbete enligt 8 § samma lag.

I fråga om handläggningen av dessa ärenden gäller bl. a. 18 § instruktionen (1972: 164) för arbetarskyddsstyrelsen. Enligt bestämmelsen bör styrelsen i ärende som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, om det behövs, bereda arbetsgivaren och arbetstagaren tillfälle att yttra sig samt söka samråda med representanter för arbetsgivare och arbetstagare inom verksamhetsområdet.

Arbetstidsbyrån tillämpar med stöd av den nämnda paragrafen följande handläggningsordning. Ansökningar från arbetsgivare utan tillstyrkan av fackförbund, lokal facklig organisation eller de berörda arbetstagarna personligen remitteras före avgörande till respektive förbund för yttrande. I övriga fall, dvs. när ansökningshandlingen försetts med

tillstyrkan av central eller lokal facklig organisation eller av arbetstagaren själv, sker i allmänhet inget remissförfarande. Arbetstagarens tillstyrkan jämställs sålunda i princip med ett godkännande från organisationens sida. Enligt en undersökning som gjordes 1968 avgjordes ca 20 % av ärendena efter tillstyrkan av enbart den berörda arbetstagaren.

Från arbetstagarhåll har man begärt sådan ändring i arbetstidslagen, att extra övertid enligt 10 § andra stycket i lagen inte får medges av arbetarskyddsstyrelsen utan att central eller lokal organisation godtagit detta. Det kan emellertid lika lite i detta fall som när det gäller godkännande av nödfallsarbete vara en lämplig lösning, att som villkor för dispens ställa upp ett absolut krav på tillstyrkan från arbetstagarorganisation. Hela dispenshandläggningen blir då enbart ett registreringsförfarande, vilket måste innebära felaktig resursanvändning. Vill man ha till stånd ökad sakprövning i vissa fall av frågan om synnerliga skäl föreligger, bör i stället eftersträvas att från myndighetshandläggning avföra de många ärenden där parterna är ense om behovet och lämpligheten av övertid utöver lagens normer för allmän övertid. Möjligheten att träffa avtal i vederbörlig ordning om förhöjd allmän övertid bör utnyttjas för dessa situationer. Några lagstiftningsåtgärder för att främja tillkomsten av sådana avtal är knappast behövliga eller möjliga. Genom vidgad sakprövning i de återstående fallen bör syftet bakom önskemålet i väsentlig utsträckning kunna tillgodoses.

En sådan utveckling som nu antyts skulle i hög grad underlätta ett mer ingående handläggningsförfarande hos arbetstidsnämnden. Denna fråga har också aktualiserats i Svenska byggnadsarbetareförbundets skrivelse till chefen för arbetsmarknadsdepartementet (5.3). Förbundet har i skrivelsen och i samband med överläggningar med departementet hemställt om bl. a. sådan ändring i arbetarskyddsstyrelsens instruktion, att de fackliga organisationerna kan utöva en bättre kontroll över ATL:s efterlevnad.

Från förbundet sida har man anfört att arbetsgivaren, särskilt i tider med hög arbetslöshet, har ett starkt övertag gentemot de anställda. Hans möjligheter att förmå dessa att acceptera extra övertid är stora. I det sammanhanget framhålls att de nya trygghetslagarna delvis fått till följd ett ökat övertidsuttag. Det anges finnas företag som inte endast försöker klara tillfälliga toppbelastningar med ett massivt övertidsuttag utan också arbetar med kontinuerliga övertidsuttag. Vidare har man pekat på att det inte sällan förekommer att särskilt arbetstagare som har sin arbetsplats förlagd långt från hemorten gärna fyller ut sin fritid med arbete, även utöver de av arbetstidslagen stipulerade gränserna. I dessa fall föreligger enligt förbundet en konflikt mellan det individuella arbetstagarintresset och det kollektiva arbetstagarintresset. Byggnadsarbetareförbundet menar mot den bakgrunden att arbetarskyddsstyrel-

sen regelmässigt borde kunna bereda arbetarpartens fackliga organisation möjlighet att avge yttrande i dispensärenden, även om ett sådant förfarande inte är uttryckligen föreskrivet.

Vad som anförts från Byggnadsarbetareförbundets sida förtjänar beaktande. Arbetstidslagen utgör en social skyddslag och det är därför angeläget att de möjligheter som finns att kringgå lagens syfte i möjlig mån begränsas. För medgivande att uttaga extra övertid enligt 10 § andra stycket krävs synnerliga skäl. Ett mera regelmässigt utnyttjande av denna möjlighet måste mot bakgrund av bestämmelsens skyddskaraktär vara otillåtet, även om arbetstagaren av ekonomiska eller andra skäl gått med på det. I särskild grad gäller detta naturligtvis, om arbetstagaren har förmåtts eller känt sig tvingad att acceptera en begäran om extra övertidsuttag.

En från angivna utgångspunkter bättre ordning för dispensprövningen skulle otvivelaktigt kunna åstadkommas, om berörd arbetstagarorganisation alltid fick tillfälle att yttra sig över framställningar om extra övertid, om framställningen inte redan tillstyrkts av organisationen. En sådan ordning föreslås därför bli införd. Huruvida ärendet i det enskilda fallet bör remitteras till central eller lokal organisation torde kunna från fall till fall avgöras av tillsynsmyndigheten med hänsyn till framställningens principiella betydelse, behovet av skyndsam behandling etc. Den nu föreslagna ordningen bör gälla även i fråga om dispensansökningar som rör arbetarskyddslagens arbetstidsbestämmelser.

Även om således yttrande från berörd organisation i princip alltid skall begäras i dispensärenden, bör det finnas en möjlighet att i särskilda undantagsfall underlåta detta. En sådan möjlighet kan exempelvis behövas i särskilt brådskande ärenden. Den omständigheten att berörda arbetstagare inte är organiserade skall emellertid inte medföra att remiss underlåts till den organisation som berörs av verksamheten.

Förslaget föranleder ändring i 27 § instruktionen (1972: 164) för arbetarskyddsstyrelsen.