



Fakulteten för ekonomi, kommunikation och IT

Helena Agnemyr

Arbetstidsdirektivets påverkan av den svenska arbetstidslagen

I vilken utsträckning kan parterna på arbetsmarknaden stifta kollektivavtal?

Directive 93/104/EG influence of the Swedish legislation concerning work hours.

In what extent will the parties on the labour market be able to reach collective agreements?

Rättsvetenskap
C-uppsats

C-uppsats i Rättsvetenskap HT-06

Karlstad Universitet

Författare: Helena Agnemyr

Handledare: Börje Leidhammar

Abstract

Sweden became a member of the European Union in 1995. When Sweden entered the Union the government also agreed on implementing every law, regulation and directive the Union have and will have in force. One directive the Union wants every country to implement is the Directive (93/104/EG) concerning certain aspects of the organization of working time. This directive includes regulations concerning the relationship between employer and employees. The regulations in the directive must be in force before January 1 2007.

One of the main points in the directive is the possibility for the parties on the labour market to reach agreements through collective agreements that deviate from the legislation concerning work hours. When the directive is a part of the Swedish law system the possibility for employer and employees to deviate from legislation concerning work hours in collective agreements will be limited through an EG-barrier. The EG-barrier sets a limit for the parties on the labour market to reach collective agreements if the agreement means worse conditions for the employees.

The possibility for the parties on the labour market to abscond the legislation concerning work hours is regulated in the third paragraph in the legislation concerning work hours. This article describes what other articles the parties on the labour market can abscond from. If the collective agreement contains regulations which means worse conditions for the employees the agreement declared invalid and the employer will be liable for damages.

The purpose of the essay is to examine in what extent the parties on the labour market can reach collective agreements after January 1, 2007.

Sammanfattning

Sverige blev medlemmar i den europeiska unionen år 1995. I samband med inträdet i EU förband Sverige sig till att implementera de lagar och direktiv som används inom den Europeiska Unionen. Ett direktiv som den europeiska unionen har arbetat fram är arbetstidsdirektivet, 93/104/EG. Detta direktiv behandlar arbetstidsförhållandet på arbetsmarknaden. Detta direktiv innehåller ett antal olika bestämmelser som skall införas i den svenska lagstiftningen innan 1 januari, 2007.

En av huvudpunkterna i direktivet är möjligheterna för parterna på arbetsmarknaden att stifta kollektivavtal. För de svenska arbetsgivarna och arbetstagarna har det varit möjligt att stifta kollektivavtal som avviker från arbetstidslagen. I och med införandet av arbetstidsdirektivet i den svenska rätten kommer möjligheten att avvika från arbetstidslagen genom kollektivavtal att begränsas då arbetstidsdirektivet innehåller en så kallad EG-spärr. EG-spärren begränsar parterna genom att ett avtal inte får komma till stånd om det innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna.

Möjligheter till avvikelser från arbetstidslagen genom kollektivavtal regleras i den tredje paragrafen i arbetstidslagen. Denna paragraf beskriver vilka övriga paragrafer som parterna på arbetsmarknaden kan göra avvikelser ifrån. Om kollektivavtalet innehåller regleringar som innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna kan avtalet ogiltigförklaras och arbetsgivaren kan enligt 24 a § i arbetstidslagen bli skadeståndsskyldig.

Uppsatsens huvudsyfte är att undersöka i vilken utsträckning parterna på arbetsmarknaden kan stifta kollektivavtal.

Nyckelord: Arbetstidsdirektiv, arbetstidslag, kollektivavtal, EG-spärr

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1. Bakgrund.....	6
1.2. Syfte och avgränsningar.....	7
1.3. Problemformulering.....	7
1.4. Metod	8
2. Bakgrund	9
2.1. Sveriges arbetstidslagstiftning fram till och med år 1982	9
2.2. Arbetstidslagen från år 1982.....	12
2.2.1. Begreppsbeskrivning av olika typer av arbetstid.....	14
3. Kollektivavtal	17
3.1. Bakgrund.....	17
3.2. Möjligheterna för parterna att stifta kollektivavtal	19
4. Förarbeten till arbetstidsdirektiv 93/104/EG	24
4.1. Arbetstidsdirektivet 93/104/EG	24
4.2. Regeringens proposition (1995/96:162) – EG:s arbetstidsdirektiv.....	29
4.3. Regeringens proposition 2003/04:180 – Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv	31
5. Arbetstidslagen 3 §	34
6. Gällande rätt – Praxis	38
6.1. Mål C-303/98, Simap.....	38
6.2. Mål C-151/02, Jaeger.....	39
6.3. Jämförelse	40
7. Analys	41
8. Slutsatser och diskussion	45
9. Litteraturlista	48
10. Bilagor	50
Bilaga 1. 3 § Arbetstidslagen	50
Bilaga 2. Artikel 17 Arbetstidsdirektivet 93/104/EG	51
Bilaga 3 Mål C-303/98 Simap	53
Bilaga 4 Mål C-151/02 Jaeger, Dom 2003-09-09.....	55

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ALFA	Allmänna löne- och förmånsavtalet
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ATL	Arbetsstidslagen (1982:673)
DS	Departementsserie
EG	Europeiska Gemenskapen
EU	Europeiska Unionen
LO	Landsorganisationen i Sverige
LOA	Lagen (1994:260) om offentlig anställning
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SAF	Svenska Arbetsgivar Föreningen
SOU	Statens Offentliga Utredningar

Uppsatsens första kapitel behandlar bakgrunden till det valda uppsatsämnet. Jag kommer även att beskriva syftet och avgränsningarna i uppsatsen. Avslutningsvis kommer även metoden som använts under arbetet att beskrivas.

1. Inledning

1.1. Bakgrund

I samband med min praktik hos arbetsgivarföreningen KFO i Stockholm har jag skrivit min C-uppsats i ämnet rättsvetenskap vid Karlstad Universitet. Syftet med uppsatsen är att undersöka på vilket sätt EU: s arbetstidsdirektiv kommer att påverka framtida kollektivavtal. Frågan är aktuell då den fortfarande behandlas av EU: s institutioner och direktivet har fortfarande inte implementerats helt i det svenska rättsystemet. EU: s arbetstidsdirektiv medför ett antal förändringar i den svenska arbetstidslagen, 1982:673 (ATL). Mellan år 2004 och år 2007 utvidgades EU kraftigt och därför fick EU: s institutioner granska de befintliga lagarna och reglerna så att de nya medlemsländerna snabbt kunde anpassa sina rättssystem. Målet är att EU: s medlemsländer får lika villkor för dess medborgare.

För att Sverige skall tillämpa samma rättsregler som de övriga länderna i EU måste den svenska regeringen granska den nu gällande ATL. I direktiv 93/104/EG beskrivs vilka regler de europeiska medlemsländerna skall följa och implementera i deras lagar. För den svenska lagstiftningen innebär detta att några paragrafer och stycken i ATL måste justeras. Bland annat kommer bestämmelsen om antalet timmar en arbetstagare är beviljad att arbeta att ändras och i vilken utsträckning parterna på arbetsmarknaden kommer att kunna stifta centrala och lokala kollektivavtal i framtiden. Den svenska lagstiftningen är idag gynnande för både arbetsgivare och arbetstagare och då arbetstidslagen kommer att genomgå förändringar är det möjligt att detta kommer att förändras.

Reglerna för arbetstid i Sverige regleras genom ATL. Denna lag reglerar hur arbetstiden skall förläggas, både den tid då arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen samt den tid då arbetstagaren är ledig. ATL kompletteras även genom förordningar, föreskrifter, angränsande lagar såsom arbetsmiljölagen, 1977:1160 (AML) samt centrala och lokala kollektivavtal. ATL omfattar alla de verksamheter där en arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Tidigare reglerades bestämmelserna om arbetstid av AML. År 1982 föreslog den svenska regeringen att stifta en ny ATL. När förslaget gick igenom slogs delar av AML och ATL samman till en ny ATL, 1982:673. Arbetstidslagens grunder ligger i att arbetsgivarna och arbetstagarna har ett gemensamt ansvar för att arbetstiden läggs ut på ett godtagbart sätt. Om det uppkommer tvister på arbetsplatsen är det upp till arbetsmarknadens parter att lösa dem.

1.2. Syfte och avgränsningar

Syftet med denna uppsats är att granska och utreda om och på vilket sätt framtida kollektivavtal kommer att påverkas av arbetstidsdirektivet (93/104/EG). Då parterna på arbetsmarknaden har haft möjlighet att själva ha kunnat frånga bestämmelserna i 3 § ATL kommer jag även att undersöka i vilken utsträckning de själva kommer att kunna stifta kollektivavtal som avviker från arbetstidsbestämmelserna i EU:s arbetstidsdirektiv, 93/104/EG. För att uppnå mitt syfte granskas den nu gällande lagstiftningen, i samband med att den nu gällande lagstiftningen granskas beskriver jag även lagens förarbeten. Uppsatsen berör inte andra länders lagstiftning inom området utan kommer endast att fokusera på den svenska lagstiftningen. I uppsatsen kommer jag även att redogöra för de olika direktiv som har lett fram till arbetstidsdirektivet och hur de kommer att påverka den svenska gällande rätten.

1.3. Problemformulering

Från och med årsskiftet 2006/2007 kommer parterna på arbetsmarknaden inte att ha samma möjlighet att stifta kollektivavtal då den svenska lagstiftningen kommer att förändras. Jag har valt att undersöka i vilken utsträckning ATL

kommer att förändras samt i vilken utsträckning parterna på arbetsmarknaden kommer att kunna stifta kollektivavtal som avviker från ATL i framtiden.

1.4. Metod

Uppsatsen bygger på den traditionella juridiska metoden, även kallad rättsdogmatisk metod. Den traditionella metoden innebär att de lagar, förarbeten, praxis samt doktriner som är relevanta för området behandlas och undersöks.¹ Vid tolkningen av lagtexten, samt den övriga litteraturen, används den subjektiva och teleologiska lagtolkningsmetoden. För att kunna förstå hur arbetstidslagen ser ut idag och varför vi har den från början krävs det även att lagens historik utreds. Genom en historisk tolkning blir det lättare att se hur lagen kan komma att utvecklas i framtiden, i det här fallet hur lagen kan komma att förändras efter införandet av arbetstidsdirektivet.

Den subjektiva metoden syftar till att den som tolkar lagtexten använder sig av lagens förarbeten för att förstå innebörden av vissa uttryck och begrepp, rekvisiten.² Den teleologiska lagtolkningen undersöker ändamålet med lagen.³ Vid användande av den teleologiska metoden undersöks även vilka konsekvenser lagen kan medföra och vilka effekter lagen har på samhället.⁴ Både den subjektiva och den teleologiska lagtolkningsmetoden kompletterar varandra. Den teleologiska metoden utgår från en situation där den subjektiva metoden ligger till grund för att fastställa lagens ändamål.⁵

För att genomföra en undersökning som bygger på den teleologiska och den subjektiva tolkningsmetoden kommer jag att tolka den 3 § ATL samt arbetstidsdirektivet. Syftet är att jämföra dessa avvikelser med de krav som ställs i arbetstidsdirektivet. Vid tolkningen av arbetstidsdirektivet kommer jag att granska och tolka lagtexten samt vad som har lett fram till direktivet. Jag kommer att använda mig av den teleologiska metoden för att skapa en bild av vad lagstiftaren hade som syfte med detta direktiv.

¹ Lehrberg, Praktiskt Juridisk metod, s 38

² Zetterström, Juridiken och dess arbetssätt, s 82

³ Zetterström, A a s. 82

⁴ Lehrberg, Praktiskt juridisk metod, s 144

⁵ Zetterström, Juridiken och dess arbetssätt, s 82

Kapitel två beskriver bakgrunden till den lagstiftning Sverige har och har haft gällande arbetstid. Inledningsvis redogör jag för den svenska arbetstidslagstiftningen fram till och med år 1982. Kapitlets andra del bygger på lagstiftningen som stiftade och infördes år 1982. I detta avsnitt beskrivs även vissa begrepp ytterligare för att läsaren skall få ökad förståelse för lagens innebörd.

2. Bakgrund

2.1. Sveriges arbetstidslagstiftning fram till och med år 1982

I samband med det demokratiska genombrottet vid första världskriget år 1919 genomförde Sverige den första allmänna begränsningen av arbetstid.⁶ Denna begränsning bygger på kravet om åtta timmars arbetsdag.⁷ Då Sverige slog fast principen om åtta timmars arbetsdag och 48 timmars arbetstidsvecka år 1920 fick den första arbetstidslagstiftningen ett tydligare och mer grundläggande syfte. Lagen som trädde ikraft år 1920 var till en början tidsbegränsad och riktade sig främst mot arbetstagarna inom industrin.⁸

När arbetstiden förlängdes blev behovet att ändra lagstiftningen större. Arbetstidslagen från år 1930 fastställde den ordinarie arbetstiden till nio timmar per dygn och 48 timmar per vecka.⁹ Lagändringen förkortade arbetstiden på lördagar och anpassade begränsningen till de verksamheter med olika typer av produktions- och arbetsförhållanden.¹⁰ På grund av de långa arbetsdagarna utsattes arbetstagarna för en större olycksrisk under arbetsdagens sista timmar, de riskerade både den fysiska och den psykiska hälsan.¹¹ I den nya arbetstidslagen klargjordes det att för de arbetstagare som

⁶ Rune, Nya Arbetstidslagen, s 7

⁷ SOU 1981:5 s 57

⁸ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 13

⁹ Gullberg m.fl. A a s 13

¹⁰ SOU 1981:5 s 57

¹¹ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 27

arbetar skift skulle arbetstiden beräknas under en period av tre veckor utan dygns- eller veckobegränsning.

Arbetstidslagen från år 1930 gällde i stort sett oförändrat fram till och med år 1957 då den ordinarie arbetstiden sänktes från 48 timmar till 45 timmar i veckan. Denna lagändring trädde däremot inte ikraft förrän år 1960. I samband med att arbetstidsändringen trädde ikraft infördes det även en bestämmelse som underlättade arbetsgivarnas och arbetsgivarorganisationernas möjligheter att frångå begränsningen av den ordinarie arbetstiden vid träffande av kollektivavtal med arbetstagarnas fackförbund.¹² År 1970 antog riksdagen den allmänna arbetstidslagen. Den nya lagen ersatte arbetstidslagstiftningen från år 1930 och de särskilda arbetstidslagarna.¹³ Lagstiftningen var av en mer allmän karaktär och omfattade i stort sett alla anställda på arbetsmarknaden.¹⁴ Lagen innebar en förändring för ungefär hälften av antalet arbetstagare i Sverige, då den omfattade och skyddade även statliga arbetstagare, kontorsanställda samt arbetstagare inom sjukvård och socialvård.¹⁵

Arbetstidslagen från år 1970 medförde en förkortning av den ordinarie arbetstiden. Förkortningen genomfördes i två olika stadier från 45 timmar till 42,5 timmar per vecka den 1 januari år 1971 och från 42,5 timmar per vecka till 40 timmar den 1 januari år 1973. Förkortningen av arbetstiden innebar inte att det var bindande att arbeta exakt 40 timmar varje vecka, vid speciella omständigheter kunde även arbetstiden beräknas under en period av fyra veckor.¹⁶ Arbetstiden fick inte överstiga 40 timmar per vecka under en period av fyra veckor i genomsnitt.

Den nya lagstiftningen medförde begränsningar i övertidsuttaget. I tidigare lagstiftning hade arbetstagarna möjlighet att ta ut sju timmar övertid per vecka, år 1970 års arbetstidslag reducerade denna möjlighet till sex timmars övertid per vecka. Även den allmänna övertiden sjönk, från 200 timmar per år till 150

¹² Rune, Nya Arbetstidslagen, s 7

¹³ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 14

¹⁴ Prop. 1981/82:152 Sid. 14

¹⁵ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 14

¹⁶ Gullberg m.fl. A a s 14

timmar per år, vid behov kunde Arbetarskyddsstyrelsen bevilja ytterliggare 150 timmars extra övertid per år.¹⁷

Arbetstidslagen från år 1970 förändrade även bestämmelserna som reglerade jourtid. Parterna på arbetsmarknaden fick möjlighet att genom kollektivavtal frångå bestämmelserna om den allmänna övertiden och jourtiden. Denna möjlighet fanns i den tidigare lagen men då endast för den ordinarie arbetstiden.¹⁸ År 1976 reglerades bestämmelserna om övertid, den största förändringen var att från och med år 1976 skulle övertiden för förberedelse- och avslutningsarbeten räknas bort från den allmänna övertiden, vilket var 150 timmar per år.¹⁹ Förberedelse- och avslutningsarbete är den extra arbetstiden som krävs före eller efter den ordinarie arbetstiden för att arbetet skall kunna fortgå.²⁰ Anledningen till detta var att den allmänna arbetstidslagens övertidsregler knöt an till det legitima måttet för den ordinarie arbetstiden.²¹ Från och med år 1976 var övertiden inte enbart den arbetstid som överskred de tillåtna måtten utan även den kortare arbetstiden som enligt de centralt slutna kollektivavtalen översteg tiden för heltidsarbete.²² Den nya lagstiftningen införde även regeln om mjukveckan. Mjukveckan innebar att om en arbetsfri helgdag infaller under den ordinarie arbetstiden räknas denna som arbetad tid, den totala arbetstiden räknas då bort från de ordinarie 40 timmarna som arbetstiden skall vara.²³

Den allmänna arbetstidslagen från år 1971 påverkades av de förändringar som infördes år 1977. Övertiden förändrades från att vara den arbetstid som överstiger de angivna måtten för ordinarie arbetstid och jourtid, till att även omfatta även den kortare arbetstiden som enligt de centralt slutna kollektivavtalen överstiger heltidsarbete. Det infördes även en bestämmelse

¹⁷ Gullberg m.fl. A a s 14

¹⁸ Gullberg m.fl. A a s 15

¹⁹ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 14

²⁰ Fahlbeck, Arbetstidslagen. s 376

²¹ Prop. 1981/82:154. s 14

²² A prop s 14

²³ Iseskog, Arbetstidslagen och EU: s arbetstidsdirektiv, s 15

som hindrar arbetstagaren att kvitta arbete utanför den ordinarie arbetstiden till ledighet, om ledigheten beror på en infallande arbetsfri helgdag.²⁴

2.2. Arbetstidslagen från år 1982

År 1982 lade regeringen, genom prop. år 1981/82:154, fram ett förslag till en ny arbetstidslagstiftning. Förslaget byggde på betänkandet SOU 1981:5.²⁵ Syftet med förslaget till den nya arbetstidslagen var att ersätta den då gällande arbetstidslagen från år 1971 samt reglerna i 4 kapitlet AML om arbetstidens förläggning.²⁶ Den tidigare arbetstidslagen skulle föras samman med de bestämmelserna i 4 kapitlet AML i en ny arbetstidslagstiftning. De olika definitionerna i arbetstidslagstiftningen beskrivs mer utförligt i kapitel 2.2.1. Det nya lagförslaget innehöll i stort sett oförändrade regleringar från den tidigare lagstiftningen om den ordinarie arbetstiden, jourtiden, nattvilan, veckovilan, rasterna och pauserna. Däremot föreslog regeringen vissa förändringar i övertidsregleringarna. De stora förändringarna var framförallt att då arbetstagaren var ledig från sin ordinarie arbetstid eller jourtid skulle beräkningen av övertid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid eller jourtid.²⁷ Denna beräkning gäller endast i de fall då arbetstagaren har rätt att vara frånvarande från arbetet. Gränsen för den allmänna övertiden höjdes, från 150 timmar till 200 timmar per kalenderår.²⁸

Fjärde kapitlet i AML innehöll vissa regler om arbetstiden. I samband med att den nya arbetstidslagstiftningen trädde ikraft upphörde de tidigare bestämmelserna i AML att gälla. Sambandet mellan de två lagarna upphörde inte då de kompletterar varandra, detta på grund av att arbetstiden är en arbetsmiljöfråga.²⁹ I AML:s andra kapitel första paragraf, förtydligas begreppet arbetsmiljö, ”Arbetsmiljön skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den tekniska och sociala utvecklingen i samhället”³⁰.

²⁴ Prop. 1981/82:154 s 14

²⁵ SOU 1981:5

²⁶ Prop. 1981/82:154 s 1

²⁷ Prop. 1981/82:154. s 19

²⁸ Prop. 1981/82:154. s 1

²⁹ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 365

³⁰ SFS 1977:1160 2kap 1§

Arbetstiden är en av de faktorer som avgör om arbetsmiljön är tillfredsställande.³¹

ATL omfattar i stort sett alla arbetstagare som utför arbete för arbetsgivarens räkning, både privat och offentlig anställning.³² De arbetstagare som ej omfattas av ATL beskrivs i nästa stycke. Det finns inga speciella krav på företagets storlek eller verksamhetens syfte med verksamheten för att arbetsgivaren och arbetstagaren skall omfattas av ATL.³³ ATL gäller för allt arbete som verkställs för en arbetsgivare i Sverige, oavsett om det är ett svenskt eller utländskt företag.³⁴ Arbetet kan utföras både inom statliga eller kommunala verksamheter och på enskilda företag.³⁵

Arbetstagare är den personen som utför ett arbete åt någon annan eller är egen företagare.³⁶ ATL omfattar ej fem olika arbetstagarkategorier; okontrollerade arbetstagare, arbetstagare i företagsledande ställning eller arbetstagare med särskild förtroendeställning, arbetstagare som är medlem av arbetsgivarens familj, arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens hushåll samt arbetstagare med skeppstjänst.³⁷ De okontrollerade arbetstagarnas regler regleras istället för i lagen i olika typer av avtal beroende på om arbetet är kontrollerat eller okontrollerat. Arbetstagare med företagsledande ställning eller liknande företräder arbetsgivaren arbetar med en påtaglig arbetsgivarfunktion.³⁸

På grund av skillnaden på arbetsmarknadens olika arbetstidsförhållanden har lagen blivit indelad i både en allmän och en generell karaktär.³⁹ Skillnaden ligger främst i att arbetstidsförhållandena varierar inom arbetsmarknadens verksamheter.⁴⁰ Dessa skillnader leder till att lagen tillämpas som en ramlag. En ramlag är en lag som inte innehåller några detaljbestämmelser. Lagstiftaren

³¹ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 364

³² Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 362

³³ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 362

³⁴ <http://www.av.se/lagochratt/atl> 2006-11-17

³⁵ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 38

³⁶ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 39

³⁷ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 363

³⁸ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 363

³⁹ Fahlbeck, A a s 363

⁴⁰ Fahlbeck. A a s 362

ställer snarare upp mål som parterna skall uppnå vid stiftande av kollektivavtal.⁴¹ Arbetsmarknadens parter skall träffa kollektivavtal som är anpassade efter verksamhetens förutsättningar.⁴²

2.2.1. Begreppsbeskrivning av olika typer av arbetstid

ATL reglerar fyra olika typer av arbetstider; ordinarie arbetstid, jourtid, mertid och övertid. De fyra olika typerna av arbetstid delas ofta in i två olika grupper, vanlig arbetstid och jourtid. Den vanliga arbetstiden omfattar ordinarie arbetstid, övertid och mertid.⁴³

Arbetstiden definieras som den tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället, både då han utför arbete och är redo att vid behov börja arbeta.⁴⁴ Arbetstiden kan vara, som nämns i förgående stycke, ordinarie arbetstid, jourtid, övertid eller mertid. Den ordinarie arbetstiden och jourtiden är planerad, arbetstagarna vet sedan tidigare vilka arbetstider han eller hon har, genom ett arbetstidsschema. Den ordinarie arbetstiden får vid en heltidsanställning uppgå till högst 40 timmar i veckan. Det finns inga regler i ATL vid vilken tidpunkt på dygnet arbetstagaren skall arbeta, arbetsgivaren har därför en möjlighet att koncentrera arbetstagarens arbetstid till ett antal långa dagar i början av veckan. Den enda begränsningen arbetsgivaren har vid schemalagningen är att han måste ta hänsyn till regeln om dygnsvilan.⁴⁵ Varje arbetstagare har rätt till minst 11 timmars sammanhängande ledighet under varje 24-timmarsperiod.⁴⁶

Jourtid är den tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att vid behov utföra arbete. Tiden då själva arbetet utförs räknas inte som jourtid utan som ordinarie arbetstid eller övertid.⁴⁷ Jourtiden får vara högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under

⁴¹ <http://sv.wikipedia.org/wiki/Ramlag> 2007-05-17 13.40

⁴² Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 363

⁴³ Fahlbeck, A a s 368

⁴⁴ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 15

⁴⁵ Gullberg m.fl. A a s 16

⁴⁶ Gullberg m.fl. A a s 34

⁴⁷ SOU 1981:5 s 35

en kalendermånad, dessa kan frångås genom kollektivavtal mellan parterna, 6 § arbetstidslagen.⁴⁸ En förutsättning som måste vara uppfylld för att arbetstagaren skall få ta ut jourtid är att det ”på grund av verksamhetens natur är nödvändigt”.⁴⁹ Det skall inte vara möjligt att arbetsgivaren beordrar arbetstagarna att ta ut jourtid utöver deras ordinarie arbetstid.⁵⁰

Övertiden är den tid arbetstagaren arbetar utöver den ordinarie arbetstiden eller jourtiden.⁵¹ Om parterna har träffat ett avtal om en annan ordinarie arbetstid är den arbetstid ATL rekommenderar, är det den avtalsgrundade arbetstiden som ligger till grund för beräkningen av övertiden.⁵² Den allmänna övertidens gräns ligger på 200 timmar per år.⁵³ För att övertid skall få tas ut av arbetstagaren krävs det att det finns ett särskilt behov av den ökade arbetstiden.⁵⁴ De arbetstagare som är deltidsanställda kan även de arbeta utöver deras ordinarie arbetstid, mertid. Mertiden beräknas på samma sätt som övertiden.⁵⁵ En arbetstagare som är anställd på deltid har möjlighet att erhålla övertid. Om en arbetstagare arbetar 30 timmar/vecka blir den tiden utöver 40 timmar per vecka övertid. Tiden mellan 30 timmar och 40 timmar räknas som mertid.⁵⁶

Enligt 13 §, andra stycket ATL har arbetstagaren rätt till vila mellan midnatt och klockan 5 på morgonen.⁵⁷ Denna bestämmelse infördes som föreskrift i den svenska lagstiftningen redan år 1931. Denna bestämmelse skärptes år 1949 då ett förbud mot arbete på natt infördes.⁵⁸ Denna bestämmelse upphävdes efter hand för vissa arbetsgrupper, exempelvis bagare. I dagens samhälle är det inte möjligt att helt förbjuda arbete under natten då många sektorer kräver att produktionen skall pågå under hela dygnet. Det är därför möjligt för arbetsmarknadens parter att göra avvikelser från denna reglering genom

⁴⁸ SOU 1981:5 s 36

⁴⁹ SFS 1982:673 6 §

⁵⁰ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 66

⁵¹ Fahlbeck. Sid. 373

⁵² Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 69

⁵³ Gullberg m.fl. A a s 73

⁵⁴ Gullberg m.fl. A a s 73

⁵⁵ Gullberg m.fl. A a s 80

⁵⁶ Gullberg m.fl. A a s 81

⁵⁷ SFS 1982:673 13 §

⁵⁸ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 99

centrala och lokala kollektivavtal. Det som parterna ej kan avtala bort är den del som beskriver den sammanhängande ledigheten en arbetstagare har rätt till. Under varje 24-timmarsperiod har arbetstagaren rätt till 11 timmars sammanhängande vila. Arbetsgivaren kan utnyttja detta genom att under två 24-timmarsperioder lägga vilan i början och i slutet av de två dygnet. Arbetstagaren börjar arbetspasset med att vila och arbetar sedan 26 timmar i sträck för att sedan avsluta arbetspasset med vila igen. Detta skulle kunna vara möjligt om arbetstagaren och arbetsgivaren har stiftat ett kollektivavtal som reglerar arbetstiden. Eftersom ATL har implementerat arbetstidsdirektivet är detta inte möjligt då den svenska arbetsmarknadens parter måste följa minimidirektiven.

ATL medförde även ett nytt arbetstidsbegrepp, arbetstiden avses både faktiskt arbetad tid och den tid arbetaren skulle ha arbetat men har varit ledig.⁵⁹ I samband med att lagstiftningen begränsade arbetstidsuttaget har skyddsbehovet minskat och detta ledde till att lagstiftningen blev alltmer dispositiv, parterna har större möjlighet att påverka arbetsförhållandena.⁶⁰ De kollektivavtal som tillkommit under medverkan av centrala arbetstagarorganisationer kan även tillämpas på de arbetstagare som inte omfattas av avtalet men sysselsätts i likvärdigt arbete som avses med avtalet.⁶¹ Den ordinarie arbetstiden och jourtiden skall som nämnts tidigare, vara planerad medan övertiden och mertiden endast får användas vid behov av att arbetstiden ökas tillfälligt.

⁵⁹ Iseskog, Arbetstidslagen och EU: s arbetstidsdirektiv. s 15

⁶⁰ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt, s 366

⁶¹ SOU 1981:5 s 35

I följande kapitel förklaras kollektivavtal och dess innebörd. Kapitlet inleds med beskrivning av bakgrunden till kollektivavtal och därefter förklaras i vilken utsträckning parterna på arbetsmarknaden kan stifta kollektivavtal.

3. Kollektivavtal

3.1. Bakgrund

Under industrialismen tecknade arbetsgivare och enskilda arbetstagarna det fria arbetsavtalet.⁶² Arbetstagarna befann sig i en utsatt position och gick ofta samman i olika fackföreningar för att kunna gå emot arbetsgivaren på ett mer kraftfullt sätt i olika typer av tvister.⁶³ Då arbetstagarna gick samman mot arbetsgivarna blev det lättare för dem att uppnå jämlika och likartade villkor för alla arbetstagare.⁶⁴ Fackföreningarnas syfte var även att komma överens om kollektiva regleringar av arbetsvillkoren för arbetstagarna.⁶⁵ På grund av de fackliga organisationernas påtryckningar om arbetsnedläggelse var antalet arbetskonflikter stort i början av 1900-talet, dessa arbetskonflikter ledde till att både arbetsgivarna och de fackliga organisationerna insåg att det var nödvändigt att införa någon form av regler för att hindra konflikter i framtiden. År 1906 kom Landsorganisationen i Sverige (LO) och Svenska Arbetsgivarföreningen (SAF) överens om att arbetsgivarna hade rätten att leda och fördela arbetet och att anställa och avskeda arbetskraft. Denna överenskommelse kallas för Decemberkompromissen.⁶⁶ LO fick rätt till att teckna kollektivavtal med arbetsgivarna och arbetsgivarna accepterade även att det stiftades fackföreningar på arbetsplatserna.⁶⁷

År 1928 beslutade riksdagen om lagstiftning rörande kollektivavtal. Denna lagstiftning innebar en nyhet för tjänstemännen men inte för arbetstagarna. För

⁶² Andersson m.fl. Arbetsrätt. s 10

⁶³ Fahlbeck. Praktisk Arbetsrätt. s 85

⁶⁴ Fahlbeck. A a s 85

⁶⁵ Andersson m.fl. Arbetsrätt. s 10

⁶⁶ Andersson m.fl. A a s 11

⁶⁷ Andersson m.fl. A a s 10

deras del hade principen om kollektivavtal slagits fast redan år 1906 i Decemberkompromissen.⁶⁸ En viktig del i lagstiftningen var att stridsåtgärder inte fick användas under en löpande avtalsperiod.⁶⁹ En stridsåtgärd består av dels en åtgärd och dels ett syfte. Åtgärden kan vara i stort sett vad som helst men något konkret syfte måste förekomma.⁷⁰ Om syftet med åtgärden saknas förekommer ingen stridsåtgärd.⁷¹ Medbestämmandelagen, 1976:580 (MBL), 41 § jämställer stridsåtgärdsbegreppet med arbetsinställelse, lockout, strejk, blockad eller bojkott.⁷² Stridsåtgärderna kan vara både hemliga och offentliga. Den hemliga stridsåtgärden kan bero på att arbetstagarna bestämmer sig för att en efter en lämna arbetsplatsen, en så kallad avfolkning av arbetsplatsen.⁷³

När kollektivavtalslagen trädde ikraft beslutade även riksdagen att Arbetsdomstolen skulle ersätta de tidigare centrala skiljenämnderna. Det var i fortsättningen Arbetsdomstolens uppgifter att avgöra tvister om innehållet i kollektivavtal och tolkningen av kollektivavtal, dessa tvister kallas rättstvister. I samband med att den nya lagstiftningen började gälla fick inte rättstvisterna leda till stridsåtgärder.⁷⁴

År 1936 förhandlade LO och SAF om en överenskommelse som skulle reglera bland annat förhandlingsordningar, uppsägningar, begränsningar av ekonomiska stridsåtgärder och behandlingar som rör samhällsviktiga funktioner. Denna överenskommelse genomfördes år 1938 och benämns Saltsjöbadsavtalet.⁷⁵ Detta avtal är en av grundstenarna till arbetsmarknadens parter när det gäller att stifta kollektivavtal. Avtalet bygger på tre olika rättigheter för arbetstagarna, kollektiva lösningar på tvister mellan arbetsgivare och arbetstagare, respekt mot arbetstagarna på den industriella sektorn samt tillvägagångssättet vid tvister.⁷⁶

⁶⁸ Andersson m.fl. A a s 11

⁶⁹ Andersson m.fl. A a s 11

⁷⁰ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 112

⁷¹ Fahlbeck. A a s 113

⁷² SFS 1976:580. 41 §

⁷³ Fahlbeck. Praktisk Arbetsrätt. s 114

⁷⁴ Andersson m.fl. Arbetsrätt. s 11

⁷⁵ Andersson m.fl. A a s 11

⁷⁶ <http://www.eurofound.europa.eu/> - Saltsjöbadsavtalet

I samband med de fackliga organisationernas utveckling har även kollektivavtalen utvecklats. Kollektivavtalens syfte var från början att kunna reglera förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare på lokal nivå. I samband med införandet av lagstiftning om kollektivavtal år 1928 fick parterna rättsligt stöd att stifta kollektivavtal och de avtal som kom till stånd efter detta medförde fredsplikt mellan parterna under avtalsperioden. Fram till och med år 1966 gällde fredsplikten endast för parterna på arbetsmarknaden inom den privata sektorn. I samband med att de fackliga organisationerna även fick rätt enligt lagstiftning att stifta avtal om löne- och anställningsvillkor kunde kollektivavtalen från och med år 1966 tillämpas även inom den offentliga sektorn. Reglerna om kollektivavtal regleras sedan år 1976 i MBL, 23-31 §§.⁷⁷

3.2. Möjligheterna för parterna att stifta kollektivavtal

Ett kollektivavtal tillsammans med lagstiftning ger parterna möjligheter att ge arbetsplatsen mer generella regler.⁷⁸ Enligt medbestämmandelagen är ett kollektivavtal ett skriftligt avtal mellan en arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och en arbetstagarorganisation. Kollektivavtalet rör arbetstagarnas anställningsvillkor samt förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare.⁷⁹ En arbetstagare kan inte bli anställd genom ett kollektivavtal utan avtalet ger istället normer och ställer minimidirektiv för de villkor som är relevanta i anställningsförhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁸⁰ Ett kollektivavtal kan komma till stånd om avtalet rör frågor som regleras i 23 och 24 § § MBL.⁸¹ Den första paragrafen beskriver vad som avses med ett kollektivavtal och den andra paragrafen avser de förhållanden som skall iakttas då en arbetstagare hyr en bostad av sin arbetsgivare.⁸²

Kollektivavtal ingås av arbetsgivare eller arbetsgivarförening som en part och arbetstagarorganisationer som den andra parten. En enskild arbetstagare kan

⁷⁷ Andersson m.fl. Arbetsrätt. s 45

⁷⁸ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 85

⁷⁹ SFS 1976:580, 23 §

⁸⁰ Agell och Malmström. Civilrätt. s 296

⁸¹ Agell och Malmström. A a s 296

⁸² SFS 1976:580, 23-24 §§

inte ingå avtal med en arbetsgivare, inte heller kan en grupp arbetstagare ingå kollektivavtal med arbetsgivaren.⁸³ Det avtalet som kommer till stånd mellan en enskild arbetstagare och arbetsgivare är ett enskilt anställningsavtal. Arbetstagarna måste vara företrädna av en arbetstagarorganisation för att kollektivavtalet skall vara giltigt.⁸⁴ Parter på den privata sektorn kan träffa kollektivavtal för samtliga frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt 23 § MBL.⁸⁵ I den offentliga sektorn kan man träffa kollektivavtal i nästan samma utsträckning som på den privata sidan.⁸⁶ Det finns däremot vissa frågor som inte går att avtala bort dessa regleras i lagen om offentlig anställning, 1994:260 (LOA).⁸⁷

LOA innehåller ingen regel i sig som förbjuder att arbetsgivare och arbetstagare stiftar kollektivavtal. Det är däremot inte möjligt för parterna att stifta kollektivavtal som avser den politiska demokratin och myndighetsutövning då dessa faller utanför lagen om offentlig anställning.⁸⁸

Innehållet i ett kollektivavtal rör vanligtvis frågor om löner och arbetstidens förläggning. Ett kollektivavtal kan även innehålla andra typer av anställningsvillkor för arbetstagaren, det kan röra sig om frågor om de anställdas inflytande över företagsledningen och kollektivavtalsparternas inbördes förhållanden, till exempel att om en rättstvist inträffar skall båda parterna på begäran ingå i en tvisteförhandling.⁸⁹ Det är möjligt för arbetstagare på den privata arbetsmarknaden och för statliga och kommunala arbetstagare att bestämma anställningsvillkoren genom kollektivavtal.

De statliga, kommunala och privata arbetstagarna har olika inflytande vid stiftande av kollektivavtal. De statligt anställdas kollektivavtal är det Allmänna löne- och förmånsavtalet (ALFA) som gäller mellan år 2004 och år 2007. Enligt detta avtal är den ordinarie heltidsarbetstiden 39 timmar och 45 minuter

⁸³ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 88

⁸⁴ Andersson m.fl. Arbetsrätt. s 46

⁸⁵ SFS 1976:580, 23 §

⁸⁶ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 89

⁸⁷ SFS 1994:260

⁸⁸ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 89

⁸⁹ Agell och Malmström. Civilrätt. s 296

per vecka till skillnad mot 40 timmar per vecka enligt arbetstidslagen. Detta är ett exempel på hur parterna har stiftat ett kollektivavtal som ersätter reglerna i ATL. I detta fall är avvikelserna till arbetstidens förmån då deras arbetstid är mindre än bestämmelserna i ATL.⁹⁰ Enligt ALFA är det även möjligt att arbetstiderna själva disponerar över deras arbetstid, förtroendearbetstid.⁹¹ För arbetstidare som arbetar inom vården är den ordinarie arbetstiden 37 timmar per vecka, detta avtalades redan år 1989 i ett kollektivavtal mellan Landstinget och Svenska Kommunalarbetsförbundet. Framförallt disponerar arbetstidarna över arbetstiden vid stiftande av kollektivavtal men även lön och övriga förmåner kan innefattas i ett kollektivavtal.⁹²

Kollektivavtalen reglerar olika typer av frågor och dessa frågor regleras i sin tur av olika typer av avtal. Huvudavtalet är det kollektivavtal som innehåller bestämmelser för en större del av arbetsmarknaden, dessa avtal innehåller vanligtvis en förhandlingsordning och regler om den utsträckta fredsplikten. Det äldsta huvudavtalet är det tidigare nämnda Saltsjöbadsavtalet mellan LO och SAF. De huvudavtal som finns på arbetsmarknaden har som syfte att ställa upp vissa förhållningsregler mellan parterna.⁹³

Kollektivavtalen är bindande i första hand för de parter som ingått avtalet, arbetsgivaren eller arbetsgivarorganisationen och arbetstidareorganisationen, kollektivavtalens syfte är även att få till stånd att de enskilda arbetstidarna har enhetliga anställningsvillkor.⁹⁴ Även medlemmarna i de organisationer som har slutit kollektivavtal blir därmed bundna.⁹⁵ Oavsett om arbetstidaren är medlem i facket eller inte tillämpas kollektivavtalet på alla anställda vilket i sin tur leder till fackets ”free rider-problem”, anställda som inte samverkar med facket kan därmed dra nytta av det förhandlingen uppnår.⁹⁶

⁹⁰ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 31

⁹¹ Gullberg m.fl. A a s 32

⁹² Gullberg m.fl. A a s 33

⁹³ Fahlbeck. Praktisk Arbetsrätt. s 87

⁹⁴ Fahlbeck. A a s 89

⁹⁵ SFS 1976:580, 26 §

⁹⁶ Andersson m.fl. Arbetsrätt. s 47

Reglerna i ATL är dispositiva. Dispositiva regler betyder att parterna på arbetsmarknaden har möjlighet att själva stifta kollektivavtal om ett visst arbete eller en viss arbetstagare ej ska omfattas av lagen. Detta leder i sin tur till att parterna kan genom centrala kollektivavtal avtala bort vissa delar av lagens regler, som till exempel regler om den ordinarie arbetstiden, jourtid, övertid, mertid, veckoarbetstid, arbetstidens förläggning, dygnsvila, nattarbete och veckovila.⁹⁷ Detta beskrivs även i 3 § ATL.⁹⁸ De regler i ATL som inte är dispositiva kan enligt 3 § ATL även de avtalas bort med hjälp av kollektivavtal.⁹⁹ Avvikelsen i 3 § 2 stycket ATL ger de lokala arbetstagarorganisationerna rätten att stifta kollektivavtal som avviker från ATL regleringar om allmän övertid (8 §), nödfallsövertid i viss mån (9 § 2-3stycket), mertid vid deltidsanställning (10 §) samt nattvila (13 §). Kollektivavtalen gäller under en månad från den dagen de ingår. Arbetsgivaren har även en möjlighet att tillämpa bestämmelserna på arbetstagare som står utanför kollektivavtalet, 3 § 3stycket arbetstidslagen.¹⁰⁰ Arbetsgivaren kan även stifta avtal med en enskild arbetstagare men endast om detta tillåts enligt det kollektivavtal som tillämpas.¹⁰¹

ATL innehåller två regler där avvikelse får göras genom kollektivavtal mellan parterna, dels på förbunds nivå (3 § 1st) och på lokal nivå (3 § 2st).¹⁰² De kollektivavtal som fattas på förbunds nivå kan på ett omfattande sätt avvika från lagens bestämmelser, för att ett sådant kollektivavtal skall komma till stånd krävs det att avtalet har ingåtts eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.¹⁰³

I 3 § 4 stycket ATL förekommer en viss begräsning för parterna att stifta kollektivavtal, en så kallad EG-spärr.¹⁰⁴ EG-spärren infördes i den svenska arbetstidslagen år 1996 med syfte att skydda arbetstagarna. De undantag och avvikelser som parterna avtalar om i kollektivavtal får inte innebära mindre

⁹⁷ Andersson m.fl. A a s 194

⁹⁸ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 10 f

⁹⁹ Gullberg m.fl. A a s 11

¹⁰⁰ Fahlbeck. Praktisk Arbetsrätt. s 367

¹⁰¹ Fahlbeck. A a s 367

¹⁰² SFS 1982:673. 3 §

¹⁰³ Fahlbeck, Praktisk Arbetsrätt. s 366

¹⁰⁴ SFS 1982:673 .3 §

förmånliga regler för arbetstagarna i jämförelse med arbetstidsdirektivets bestämmelser.¹⁰⁵ EG-spärren gäller för ATL i sin helhet, både för de materiella huvudreglerna om arbetstidens längd och förläggning samt för möjligheterna till undantag och avvikelser från dessa regler.¹⁰⁶ När parterna på arbetsmarknaden måste ta hänsyn till EG-spärren vid stiftande av kollektivavtal, med detta menas att parterna får avvika från arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet om avtalet inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna.

Enligt 23 § MBL ska kollektivavtalens frågor röra anställningsvillkoren för arbetstagarna eller förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare.¹⁰⁷ Då arbetstiden påverkar arbetstagarnas anställningsvillkor stiftar de olika parterna ofta kollektivavtal som berör arbetstidens förläggning. ATL är den lag som då ligger till grund för innehållet i kollektivavtalen. Då reglerna i ATL kan avtalas bort genom kollektivavtal är det de avtalslutande parternas uppgift att kontrollera övervakningen att avtalet följs.

¹⁰⁵ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 55

¹⁰⁶ Gullberg m.fl. A a s 56

¹⁰⁷ SFS 1976:580, 23 §

Följande kapitel beskriver direktiv 93/104/EG samt propositionerna 1995/96:162 och 2003/04:180. Dessa förarbeten har legat till grund för arbetstidsdirektivet som skall införas i den svenska rätten. Kapitlet beskriver bakgrunden till dessa förarbeten samt vad de betyder för framtida möjligheter att stifta kollektivavtal.

4. Förarbeten till arbetstidsdirektiv 93/104/EG

4.1. Arbetstidsdirektivet 93/104/EG

Den 23 november år 1993 antog det europeiska rådet direktivet om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, 93/104/EG.¹⁰⁸ Direktivets grund ligger i artikel 118a i Romfördraget.¹⁰⁹ Artikel 118a fastställer att rådet skall genom direktiv godkänna vissa minimikrav för att förbättringar skall kunna genomföras så att skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet ökar.¹¹⁰ Detta direktiv skulle vara implementerat i den svenska rätten senast tre år efter rådets antagande, men då den svenska regeringen fortfarande arbetar med lagens förändringar är direktivet fortfarande inte implementerat i den svenska rätten.

111

Direktivet är indelat i fyra delar, med ett antal artiklar i varje del.¹¹² Den första delen beskriver direktivets syfte och tillämpningsområde samt begreppsbeskrivningar, artikel 1 och 2. Den andra delen innehåller bestämmelser rörande minimiperioder för vila och andra bestämmelser om förläggningen av arbetstiden, artikel 3-7. I den tredje delen finns anvisningar om natt- och skiftarbete, artikel 8 till 13. Den fjärde och sista delen innehåller de allmänna bestämmelserna om olika beräkningsperioder och hur direktivet skall implementeras i de olika medlemsstaternas regelsystem, artikel 14-18.¹¹³

¹⁰⁸ Prop. 1995/96:162. s 1

¹⁰⁹ 89/391/EEG

¹¹⁰ EG fördraget artikel 118a

¹¹¹ Prop. 1995/96:162. s 6

¹¹² A. prop. s 8

¹¹³ A. prop. s. 8

Direktivets första artikel beskriver ändamålet och även syftet. Första artikeln innehåller ett antal föreskrifter om minimikraven för arbetstagarnas hälsa och säkerhet vid arbetstidens förläggning. Direktivet tillämpas vid beräkning av minimitiderna för dygns- och veckovilan, årlig semester, raster, begränsningen av veckoarbetstiden samt vid vissa typer av nattarbete, skiftarbete och vid granskning av arbetsrytmen.¹¹⁴ Detta direktiv är tillämpligt i stort sett på alla privata och offentliga arbetsområden, om det inte påverkar tillämpningen av avvikelsereglerna i artikel 17 i arbetstidsdirektivet. Artikel 17 beskrivs utförligare senare i detta kapitel. I artikel 12 i ramdirektivet klargörs det även att direktivet inte är tillämpligt på de offentliga arbetsområden där det inte går att undvika att verksamheternas speciella arbetsförhållanden kommer i konflikt med direktivets bestämmelser, till exempel inom försvaret, polisen och specialförsvaret. Det är även möjligt att bortse från ramdirektivets bestämmelser för de arbetstagare som arbetar i arbetsgivarens hushåll.

Den andra artikeln i direktiv 93/104/EG innehåller ett antal definitioner. Arbetstiden är all den tid, enligt den nationella lagstiftningen, då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande.¹¹⁵ Enligt direktivet är viloperioden den tid som inte, enligt nationell lagstiftning, arbetstagaren arbetar.¹¹⁶ Om arbetstagaren normalt arbetar minst tre timmar av den ordinarie arbetstiden under nattetid utför arbetstagaren nattarbete.¹¹⁷ Om arbetstagarna på en arbetsplats löser av varandra enligt ett förutbestämt schema utförs arbetet enligt definitionen för skiftarbete.¹¹⁸ Eftersom schemat kan vara både fortlöpande och icke fortlöpande kan skiftarbetet innebära att arbetstagarna arbetar under olika tillfällen under dygnet under en viss period.¹¹⁹

Bestämmelserna som rör minimiperioderna för vila samt veckoarbetstidens begränsning regleras i direktivets andra del.¹²⁰ Alla arbetstagare har rätt till en sammanhängande ledighet på minst 11 timmar under varje 24-

¹¹⁴ Prop. 1995/96:162. s 8

¹¹⁵ 93/104/EG Artikel 2 punkt 1

¹¹⁶ 93/104/EG Artikel 2 punkt 2

¹¹⁷ Prop. 1995/96:162. s 9

¹¹⁸ 93/104/EG Artikel 2 punkt 5

¹¹⁹ Prop. 1995/96:162. s 9

¹²⁰ A. prop. s 8

timmarsperiod.¹²¹ Den fjärde artikeln i direktivet reglerar rasterna för arbetstagarna. Om en arbetstagare arbetar mer än sex timmar under en arbetsdag har hon eller han rätt till en rast. Direktivet beskriver inte utformningen av rasten då den ska bestämmas genom den nationella lagstiftningen eller kollektivavtal.¹²² Här har parterna på arbetsmarknaden möjlighet att själva påverka arbetstiden. Direktivet fastslår endast att arbetstagaren har rätt till en rast, om arbetstiden är minst sex timmar, men inte utformningen av rasten.

Enligt artikel fem i direktivet har arbetstagarna rätt till minst 24 timmars oavbruten ledighet under varje sjudagarsperiod utöver ledigheten på 11 timmar under varje 24-timmarsperiod.¹²³ Kravet på 24 timmars sammanhängande ledighet under varje sjudagarsperiod refereras som veckovilan, då arbetstagaren har rätt till 11 timmars ledighet under varje dygn samt 24 timmars ledigt under varje period om sju dagar har arbetstagaren rätt till en veckovila på 35 timmar. Veckovilan kan tas ut under vilka dagar som helst under veckan men enligt direktivet skall vilan omfatta i princip en söndag. Veckoarbetstiden regleras i direktivets sjätte artikel. En arbetstagare får i genomsnitt inte arbeta mer än totalt 48 timmar under varje sjudagarsperiod.¹²⁴

Tredje delen i direktivet beskriver hur arbetsmiljön skall utformas på bästa sätt för den nattarbetande arbetstagaren. Enligt den åttonde artikeln får inte nattarbetare arbeta mer än åtta timmar i sträck under en 24-timmarsperiod.¹²⁵ Den fjärde delens artiklar anger när direktivet inte skall tillämpas och vilka avvikelser som får göras. För vissa yrken och arbeten finns mer detaljerade krav i andra EU-bestämmelser och nationella lagar, i de fallen är inte arbetstidsdirektivet tillämpligt.¹²⁶

Artikel 17 beskriver tre olika typer av avvikelser som får göras från arbetstidsdirektivet. Enligt artikel 17.1 får medlemsstaterna göra generella

¹²¹ 93/104/EG Artikel 3

¹²² Prop. 1995/96:162, s 9

¹²³ 93/104/EG Artikel 5

¹²⁴ Prop. 1995/96:162 s 10

¹²⁵ 93/104/EG Artikel 8

¹²⁶ 93/104/EG Artikel 14

avvikelser från artikel 3, 4, 5, 6, 8 och 16 för vissa arbetstagare om arbetstiden inte mäts, är förutbestämd eller om arbetstagarna själva bestämmer arbetstiden.¹²⁷ I artikel 17.2, 17.2.1 och 17.2.2 beskrivs på vilka arbetsplatser och vid vilka tillfällen parterna får göra avvikelser från artikel 3, 4, 5, 8 och 16. Det klargörs även att avvikelserna får endast göras om de inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna, se bilaga 2.¹²⁸ Artikel 17.3 klargör att avvikelser får ske från artikel 3, 4, 5, 8 och 16 genom stiftande av kollektivavtal.¹²⁹

När regeringen granskade arbetstidsdirektivet från EU bedömde de att eftersom direktivet inte medförde några ytterligare förändringar än de delar som gjorde det möjligt att avvika från ATL genom kollektivavtal var det inte nödvändigt att förändra den då gällande lagstiftningen. Arbetstidskommittén, som utsågs av regeringen, jämförde direktivet med det svenska rättssystemet och kom därefter fram till att de båda var jämbördiga. Det svenska rättssystemet hade redan ett så pass högt skyddsvärde som det EG-direktivet krävde. Den enda förändringen som skulle genomföras var den punkt där kollektivavtalsavvikelserna begränsades till förmån för arbetstagarna. Kollektivavtal som frångick bestämmelserna i arbetstidslagen fick inte vara lägre än EG-direktivets minimikrav, EG-spärrarna.

De delar som enbart styrs av reglerna i ATL är begränsade eftersom reglerna helt eller delvis kan avtalas bort genom kollektivavtal. Behovet av flexibilitet i arbetstidsreglerna är stort då arbetsmarknaden innehåller olika typer av arbetsplatser, vilket i sin tur leder till olika typer av arbetsförhållanden. De olika grupperna på arbetsmarknaden är exempelvis vård- och omsorgspersonal, brandmän, butiksanställda samt städpersonal.

Regeringen ansåg vidare att det borde finnas en möjlighet att genomföra arbetstidsdirektivet genom stiftande av kollektivavtal som avviker från ATL.

¹²⁷ 93/104/EG Artikel 17:1

¹²⁸ 93/104/EG Artikel 17.2.1

¹²⁹ 93/104/EG Artikel 17.3

Detta medför att parterna har möjlighet att anpassa arbetsplatsens förhållanden till avtalsområdet.

Enligt direktivet måste parterna på arbetsmarknaden vid stiftande av kollektivavtal som avviker från ATL ta hänsyn till minimidirektiven. Detta förslag från regeringen innebar enligt Arbetsdomstolen att regeln kan medföra problem vid tillämpningen. Arbetsdomstolen menade att förslaget leder till att arbetsmarknadens parter blir osäkra vid stiftandet av kollektivavtalen och att det även medför svårigheter att förutse domstolarnas prövningar om kollektivavtalen strider mot direktivet. Då framtida kollektivavtal bygger på vad parterna får och inte får göra enligt minimikraven anser Sveriges Advokatsamfund att själva rättstillämpningen av kollektivavtalen kommer att förflyttas till EG-domstolen då de svenska domstolarna tvingas begära tolkningsbesked från EG-domstolen på grund av att direktivet är svårtolkat.

Regeringen bedömde att de regler som EG-direktivet innehöll angående begränsningen av veckoarbetstiden, dygnsvilan och nattarbetets längd inte gav anledning till någon ändring i arbetstidslagen. Enligt EG-direktivet ska den genomsnittliga arbetstiden uppgå till högst 48 timmar per vecka.¹³⁰ Huvudregeln är att den genomsnittliga arbetstiden ska beräknas under en period av maximalt fyra månader. Huvudregeln i ATL är att arbetstagaren får arbeta högst 40 timmar ordinarie arbetstid per vecka. Om det behövs får arbetstagaren arbeta i genomsnitt 40 timmar per vecka under en period av fyra veckor.¹³¹ Utöver dessa 40 timmar per vecka får även arbetsgivaren lägga ut 48 timmars övertid under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad.¹³² Arbetstagaren får vid behov arbeta 200 timmars övertid per år.¹³³ Skillnaden mellan den svenska arbetstidslagen och EG-direktivet ligger i vilken typ av beräkningsperiod som används. Om det är perioden på fyra månader som ligger till grund för beräkningen kan lagens regler tillåta ett arbetsuttag som är större än direktivet. Om beräkningsperioden sträcker sig längre än fyra månader blir utfallet det motsatta. I de fall där kollektivavtal

¹³⁰ 93/104/EG Artikel 6

¹³¹ SFS 1982:673 5 §

¹³² SFS 1982:673 6 §

¹³³ SFS 1982:673 8 §

som avviker från lagens regler inte har kunnat träffas får Arbetarskyddsstyrelsen bevilja dispens från vissa av lagens regler om det finns särskilda skäl. De avvikelser som får göras regleras i 19 § ATL.¹³⁴ På samma sätt som att parterna på arbetsmarknaden måste beakta EG-direktivets krav vid avvikelser från arbetstidslagen måste även Arbetarskyddsstyrelsen göra det.

4.2. Regeringens proposition (1995/96:162) – EG:s arbetstidsdirektiv

Regeringen föreslog år 1995 vissa förändringar som skulle göras i ATL enligt EG-direktivet, 93/104/EG. De ändringar regeringen föreslog i proposition 1995/96:162 innebar dels att parterna på arbetsmarknaden borde få möjlighet att avvika från lagens regler genom kollektivavtal samt vissa regler om ogiltighet och skadeståndsskyldighet kunde återopas i de kollektivavtal där reglerna innebar mindre förmånliga regler för arbetstagarna än de som följer av EG-direktivet.¹³⁵

Propositionen kommer ursprungligen från EG-direktivet 93/104/EG som rådet antog den 23 november år 1993. Direktivet skulle vara genomfört i EU: s medlemsländer senast tre år efter antagandet, det skulle vara genomfört i den nationella lagstiftningen senast den 23 november 1996.¹³⁶ För att detta direktiv skulle kunna antas var regeringen tvungen att föreslå en proposition med de förändringar direktivet krävde. Direktivet är ett minimidirektiv, detta betyder att Europa rådet skall anta så kallade minimikrav för att därigenom främja förbättringar för arbetstagarna.¹³⁷ Syftet med minimikraven är att främja arbetstagarnas hälsa och säkerhet.¹³⁸

Bestämmelserna i ATL skall tillföras en regel som beskriver att arbetsmarknadens parter får avvika genom kollektivavtal från regler i lagtexten. För att få göra dessa avvikelser måste parterna ta hänsyn till

¹³⁴ SFS 1982:673 19 §

¹³⁵ Prop. 1995/96:162 s. 1

¹³⁶ A. prop. s. 6

¹³⁷ A. prop. s. 7

¹³⁸ A. prop. s. 7

arbetstidsdirektivets minimiregler.¹³⁹ Regeringen påpekade att det är upp till arbetsmarknadens parter att se till att de avtalade reglerna efterföljs.¹⁴⁰ Det nya direktivet förslår en rad olika avvikelser arbetsmarknadens parter kan göra i kollektivavtal. Bland annat kan parterna avvika från reglerna i ATL när det gäller dygnsvila, veckovila, raster, nattarbetets längd samt i vissa fall hur arbetstiden skall beräknas. Avvikelse får göras om arbetstagarna ges motsvarande tid i kompensationsledighet.¹⁴¹ I de fall där avvikelser görs från ATL måste parterna själva bestämma om regeln utgör en avvikelse från direktivet samt vilken typ av kompensation arbetstagarna skall ges.¹⁴²

Regeringen påpekade även i proposition 1995/96:162 att det inte går att avvika från flera av direktivets regler, då dessa regleras i andra lagar såsom semesterlagen och AML. Några av direktivets regler är i andra lagar tvingande och går därför inte att avtala bort i ett kollektivavtal. De regler som parterna kan göra avvikelser ifrån är regler om arbetstidens förläggning och veckoarbetstidens längd.¹⁴³

Direktiv 93/104/EG antogs av rådet med stöd av arbetsmiljöparagrafen i Romfördraget, artikel 118a.¹⁴⁴ Denna artikel reglerar de så kallade minimikraven som ställs på arbetsmarknadens parter. Parterna får ej stifta kollektivavtal som innebär mindre förmånliga regler än vad lagen tillåter. Regeringen tar i proposition 1995/96:162 hänsyn till dessa bestämmelser och inför en bestämmelse i ATL att om kollektivavtalen innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna kan arbetstagarna åberopa ogiltighet av avtalet och begära skadestånd.¹⁴⁵ Denna bestämmelse regleras i 24 a § ATL, se nedan.

24a §

¹³⁹ A. prop. s. 18

¹⁴⁰ A. prop. s. 19

¹⁴¹ A. prop. s. 20

¹⁴² A. prop. s. 20

¹⁴³ A. prop. s. 20

¹⁴⁴ EG-fördraget artikel 118a

¹⁴⁵ Prop. 1995/96:162 s 36

En arbetsgivare som tillämpar sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som strider mot 3 § fjärde stycket skall betala skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som har skett.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.¹⁴⁶

Denna paragraf ger arbetstagarna större förmåner då de är skyddade av ATL. Arbetstagarna får därmed ett högre skydd och kunde från och med att lagen infördes känna sig tryggare gentemot arbetsgivaren.

4.3. Regeringens proposition 2003/04:180 – Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

Proposition 2003/04:180 föreslår de ändringar som bör göras för att förtydliga genomförandet av EG:s arbetstidsdirektiv i ATL. De huvudsakliga förändringarna som skall tillföras i ATL är de nya bestämmelserna om att den genomsnittliga veckoarbetstiden får uppgå till högst 48 timmar, dygnsvilan skall vara sammanhängande i elva timmar, arbetstiden för nattarbete samt att kompensationsledighet skall ges vid tillfälliga avvikelser från den nuvarande veckoviloregeln. Bestämmelserna skall inte gälla för vissa offentliga verksamheter där arbetet har sådan karaktär och att konflikter inte kan undvikas genom arbetstidsdirektivet. Propositionen klargör även för begreppet EG-spärrar för kollektivavtal, det vill säga att stiftande av kollektivavtal inte får medföra mindre förmånliga regler för arbetstagarna än de regler som följs av arbetstidsdirektivet.¹⁴⁷

Propositionen från år 1996 var enligt förarbetena en temporär lösning.¹⁴⁸ Sverige hade inte infört arbetstidsdirektivet i alla dess avseenden i den svenska rätten. I mars år 2002 underrättade EG-kommissionen den svenska regeringen om bristerna i ATL. Kommissionen påpekade bristerna i reglerna om dygnsvila, maximal arbetstid per vecka och nattarbete.¹⁴⁹ Regeringen svarade kommissionen att den svenska regeringen är medvetna om bristerna i arbetstidslagen och att det kommer att förberedas en proposition vars syfte är

¹⁴⁶ SFS 1982:673 24 a §

¹⁴⁷ Prop. 2003/04:180 Sid. 1

¹⁴⁸ A. prop. s. 17

¹⁴⁹ A. prop. s. 9

att genomföra arbetstidsdirektivet på ett tydligare sätt. Den 21 december år 2000 tillkallade regeringen en parlamentarisk kommitté vars syfte var att se över arbetstidslagen, semesterlagen och övrig ledighetslagstiftning. Kommittén skulle granska hur rådets direktiv 93/104/EG genomfördes och därefter föreslå hur direktivet skulle kunna genomföras på ett tydligare sätt i den svenska lagstiftningen.¹⁵⁰ Bland annat skulle det införas nya bestämmelser i arbetstidslagen, exempelvis, att arbetstagaren får arbeta maximalt i genomsnitt 48 timmar per vecka, reglering av dygnsvilan samt hur nattarbetares ordinarie arbetstid skall vara utformad.¹⁵¹

Arbetsparterna fick möjligheten att göra avvikelser från direktivets regler genom lag eller kollektivavtal. Arbetstidsdirektivet skulle omfatta alla verksamheter, både på den privata och på den offentliga sektorn, förutom de offentliga verksamheter där verksamheternas speciella förhållanden strider mot direktivet. Denna punkt ändrades i samband med att Sverige antog Europaparlamentets och rådets nya direktiv, 2000/34/EG. Det nya direktivet innehöll även vissa regler för de mobila arbetstagarna, offshorearbetare, arbetstagare på fiskefartyg och även läkare under utbildning. Mobila arbetstagare är de arbetstagare som är anställda av arbetsgivarna som resande personal, på vägar, i luften eller via vatten.

På grund av att EU:s medlemsländer har olika förutsättningar och möjligheter att själva påverka arbetsmiljön och arbetsförhållandena arbetar EU aktivt med att bestämma vissa minimikrav för arbetstagarna inom EU. Syftet med arbetet är att skapa ett skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet, vilket i sin tur leder till bättre förutsättningar för tillväxt i landet och effektivare verksamheter.

De två punkterna i direktivet som rådet lägger stor vikt vid är dels EG-spärrarna och dels den regel som beskriver hur ett avtal kan ogiltigförklaras om avtalet innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som följer av direktivet. En tredje regel i arbetstidsdirektivet tydliggör att om en

¹⁵⁰ Prop. 2003/04:180 Sid. 9

¹⁵¹ A. prop. s. 9

arbetsgivare tillämpar ett kollektivavtal som strider mot direktivets regler skall denne betala skadestånd för den uppkomna förlusten och för eventuell kränkning.

Då det är 3 § i arbetstidslagen som reglerar vilka paragrafer som kan avtalas bort genom kollektivavtal kommer detta kapitel att beskriva hur denna paragraf i arbetstidslagen är uppbyggd. Kapitlet kommer även att förklara innebörden med den så kallade EG-spärren, hur den påverkar avtalsmöjligheter.

5. Arbetstidslagen 3 §

Tidigare lagstiftningar angående arbetstid har i stort sett varit tvingande och före år 1982, då skyddet för ett för högt arbetstidsuttag infördes, fanns det inga möjligheter att avvika från lagens regler.¹⁵² När denna begränsning infördes gavs arbetsmarknadens parter större möjlighet att genom kollektivavtal, själva reglera verksamhetens förhållande.¹⁵³ Kollektivavtalen har konstaterats vara effektivare än lagstiftning för att komma fram till snabba, flexibla och branschanpassade lösningar rörande arbetstidens längd och förläggning.¹⁵⁴ Kollektivavtalen kan också på ett annat sätt än lagstiftning särreglera arbetstidsfrågorna i varje verksamhet på ett sätt som båda parterna gynnas av.¹⁵⁵ Den nu gällande ATL ger arbetsmarknadens parter möjlighet att avvika från lagen genom två olika typer av kollektivavtal, dels centrala avtal (förbunds nivå) och dels lokal avtal (lokal nivå).¹⁵⁶

För att parterna överhuvudtaget skall kunna träffa ett centralt kollektivavtal som avviker från arbetstidslagens regler krävs det att det redan finns ett kollektivavtal på förbunds nivå som reglerar verksamhetens allmänna anställningsvillkor.¹⁵⁷ De eventuella avvikelserna tillämpas därefter på alla företag inom avtalsområdet.¹⁵⁸ De avvikelser som parterna kan göra i ett kollektivavtal är från 5§, 6§, 7§ andra stycket, 8-10 a §§, 12-14 §§ samt 15 §

¹⁵² Fahlbeck. Praktisk Arbetsrätt. s 366

¹⁵³ Fahlbeck. A a s 366

¹⁵⁴ S.O.U. 2001:91 s 31

¹⁵⁵ S.O.U. 2001:91. s 31

¹⁵⁶ Fahlbeck. Praktisk Arbetsrätt. s 366

¹⁵⁷ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 11

¹⁵⁸ Gullberg m.fl. A a s 11

andra och tredje styckena. Dessa paragrafer reglerar arbetstiden och hur den ska utformas när det gäller den ordinarie arbetstiden (5 §), jourtid (6 §), övertid (8 §), nödfallsövertid (9 §) samt raster och måltidsuppehåll (15 §).¹⁵⁹

Ett kollektivavtal som träffas på förbunds nivå tillåter de största avvikelserna från lagen.¹⁶⁰ De kollektivavtalsstiftande parterna får då göra undantag från lagens regler enligt 3 § ATL. Ett kollektivavtal får även träffas på lokal nivå. Lokala avtal förutsätter att det antingen finns ett godkännande från förbunds nivå att de lokala parterna har befogenhet att träffa avtalet eller att det centrala avtalet medger att de lokala parterna får träffa kollektivavtal i den utsträckning som beskrivs i 3 § 1 stycket.¹⁶¹ Se bilaga 1.

Ett kollektivavtal får även träffas på lokal nivå om frågorna rör ett enstaka företag eller för ändrade arbetsförhållanden för någon eller några anställda på företaget.¹⁶² Ett sådant avtal föregås av förhandling lokalt mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.¹⁶³ Sådana här lokala avtal får endast upprättas om undantaget förväntas att bli kortvarigt. Avvikelseerna får endast gälla under högst en månad efter avtalet träffats, de får inte fortgå genom stiftande av nya kollektivavtal varje månad.¹⁶⁴ Om förändringen behövs under en längre period än en månad fordras ett centralt kollektivavtal.¹⁶⁵ De lokala kollektivavtalen får träffas för avvikelser från 8, 9, 10 och 13 § § i ATL.¹⁶⁶

Då en arbetsgivare är bunden av ett kollektivavtal enligt första och andra stycket skall arbetsgivaren tillämpa avtalets regler även på de arbetstagare som är sysselsatta i arbete hos honom, även om arbetstagarna inte är bundna av avtalet. Detta kan inträffa när arbetstagaren är oorganiserad eller organiserad i en annan än den avtalsstiftande fackföreningen. Arbetsgivaren får däremot inte

¹⁵⁹ SFS 1982:673. 3§

¹⁶⁰ Fahlbeck. Praktisk Arbetsrätt s 366

¹⁶¹ Fahlbeck. A a s 366

¹⁶² Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 11

¹⁶³ Gullberg m.fl. A a s 54

¹⁶⁴ Gullberg m.fl. A a s. 55

¹⁶⁵ Gullberg m.fl. A a s 11

¹⁶⁶ Fahlbeck. Praktisk Arbetsrätt s 366

tillämpa avtalet på arbetstagaren om han eller hon omfattas av ett annat kollektivavtal.¹⁶⁷

År 1996 infördes den s.k. EG-spärren i 3 § ATL.¹⁶⁸ Den innebär att kollektivavtal som träffas inte får innebära mindre förmånliga regler för arbetstagarna än de regler som följs av arbetstidsdirektivet.¹⁶⁹ Regeln om ogiltighet poängterar att parterna är skyldiga att betrakta skyddsreglerna i arbetstidsdirektivet.¹⁷⁰ Om ett kollektivavtal följaktligen skulle innehålla regler som är mindre förmånliga för arbetstagarna än vad som följer av direktivet kan avtalet ogiltigförklaras och därefter ersättas av direktivets regler.¹⁷¹ Det sker inte automatiskt utan först när en facklig organisation eller en enskild arbetstagare uppmärksammar avvikelser från direktivet.¹⁷²

Spärren får till följd att de kollektivavtal som träffas om avvikelser från lagens måste beakta direktivets gränser.¹⁷³ Då direktivets bestämmelser inte är tvingande kan ett kollektivavtal som rör avvikelser från ATL även innehålla avvikelser från arbetstidsdirektivet. Direktivets bestämmelser får däremot inte avtalas bort helt utan endast vissa mindre förändringar är tillåtna.¹⁷⁴ EG-spärren är betydelsefull vid avvikelser rörande den totala arbetstiden, dygnsvilan, nattarbetet, veckovilan och rasterna.¹⁷⁵

Prop. 1995/96:162 beskriver de avvikelserna parterna får göra från direktivet. Medlemsstaterna har möjlighet att göra en generell avvikelse från artikel 3, 4, 5, 6, 8 och 16 för vissa arbetstagare, om inte arbetstagaren mäter arbetstiden själv, arbetstiden är bestämd eller att arbetstiden mäts.¹⁷⁶ Artikel 18 i direktivet beskriver medlemsstaternas möjlighet att inte tillämpa bestämmelserna i artikel 6, begränsning av veckoarbetstiden, om

¹⁶⁷ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005 s 11

¹⁶⁸ SFS 1982:673. 3 §

¹⁶⁹ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005 s 55

¹⁷⁰ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005 s 60

¹⁷¹ Adlercreutz. Svensk Arbetsrätt. s 203

¹⁷² Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005 s 60

¹⁷³ Gullberg m.fl. A a s 12

¹⁷⁴ Gullberg m.fl. A a s 13

¹⁷⁵ Gullberg m.fl. A a s 13

¹⁷⁶ Prop. 1995/96:162. s 12

medlemsstaterna åtlyder de allmänna principerna om skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Det finns alltså en möjlighet för medlemsstaterna att bortse från ett antal bestämmelser i arbetstidsdirektivet om arbetstagarnas hälsa och säkerhet skyddas. Artikel 18 beskriver vidare att om medlemsstaterna bortser från de bestämmelser de får bortse från krävs det att den enskilde arbetstagaren godkänner att arbeta mer än 48 timmar i veckan under en fyramånadersperiod, artikel 6.

I det sjätte kapitlet beskrivs de två rättsfallen som har haft betydelse för arbetstidsdirektivet, Simap och Jaeger. Jag kommer att beskriva de båda rättsfallens bakgrund för att avsluta med att jämföra de båda med arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen.

6. Gällande rätt – Praxis

Anledningen till att det är dessa två rättsfall som beskrivs är för att de båda två har sin grund i arbetstidsdirektivet. EG-domstolen tolkar i målen begreppet arbetstid och framförallt jourtid. Simap-målet låg även till grund för domstolens beslut i Jaeger-målet.

6.1. Mål C-303/98, Simap

Mål C-303/98, även kallat ”Simap-målet”, har sin grund i hur begreppet arbetstid skall tolkas. Den spanske läkaren, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) begärde att EG-domstolen skulle granska begreppet jourtid samt vad som menas med vilotid. Simap menade att läkare ej skulle omfattas av arbetstidsdirektivet då deras arbetstid var oregelbunden och stor del av arbetstiden omfattades även av jourtiden. Enligt arbetstidsdirektivet skulle jourtiden räknas in i arbetstiden och detta skulle i sin tur leda till att läkarnas arbetstid minskades då de inte kunde arbeta jourtid utöver deras ordinarie arbetstid.¹⁷⁷

EG-domstolen kom fram till i domen att arbetstidsdirektivet skall tillämpas på all verksamhet, både privat och offentlig. Direktivet kan tillämpas på de offentliga verksamheter där det inte går att undvika situationer på arbetsplatsen.¹⁷⁸ Domen innehöll även en tolkning av begreppet arbetstid. Simap begärde att få klarhet i om det går att arbeta jourtid utöver den ordinarie arbetstiden och enligt EG-domstolen är inte detta möjligt. EG-domstolen menade att det finns endast två begrepp då dessa två begrepp utesluter

¹⁷⁷ Mål C-303/98, Simap

¹⁷⁸ Mål C-303/98, Simap

varandra, arbetstid och vilotid.¹⁷⁹ Jourtiden skall enligt EG-domstolen innefattas i begreppet arbetstid eftersom arbetsgivaren skall vara närvarande på arbetsplatsen och stå till arbetsgivarens förfogande vid behov.¹⁸⁰ Domslutet återfinns i Bilaga 3

6.2. Mål C-151/02, Jaeger

I mål nr C-151/02 begär Landeshauptgericht Schleswig-Holstein att EG-domstolen skall granska och utreda fyra olika punkter där Landeshauptstadt Kiel och Dr Norbert Jaeger står i strid med varandra. De fyra punkterna parterna vill att EG-domstolen granskar är;

- Om den generella jourtjänstgöringen som en arbetstagare, i det här fallet en läkare, utför på ett sjukhus utgör den ordinarie arbetstiden. Samt om arbetstagaren är tillåten att sova under de tider han inte arbetar jourtid.
- Om det innebär ett brott mot artikel 3 i arbetstidsdirektivet om den nationella lagstiftningen tillåter att ett vilorum står till arbetstagarens förfogande om denne arbetar jourtid.
- Om en nationell reglering innebär ett brott mot arbetstidsdirektivet när den dagliga vilotiden på 11 timmar förkortas, till inte mer än hälften av vilotiden, under förutsättningen att jourtjänstgöringen eller bakjouren kompenseras med ledighet vid andra tider.
- I vilken utsträckning en nationell reglering innebär brott mot arbetstidsdirektivet om denna reglering tillåter att det är möjligt att för parterna att i ett kollektivavtal stifta en reglering som tillåter vilotider vid jourtjänstgöring.¹⁸¹

Mål C-151/02 parter begär att EG-domstolen ska tolka artikel 2.1 och artikel 3. EG-domstolen kom fram till att jourtjänstgöring innebär den tiden då arbetstagaren befinner sig ”enligt ett system med fysisk närvaro”.¹⁸² Jourtjänstgöringstiden räknas in i den ordinarie arbetstiden även fast arbetstagarens tjänster inte används. Det är därför inte möjligt enligt EG-

¹⁷⁹ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005 s 87

¹⁸⁰ Gullberg m.fl. A s 87

¹⁸¹ Mål C-151/02, Jaeger Dom 2003-09-09

¹⁸² Mål C-151/02 Jaeger, dom 2003-09-09

domstolen att bortse från arbetstidsdirektivet i den nationella lagstiftningen när det gäller frågan om jourtjänstgöringen kan anses som vilotid. EG-domstolen tolkade direktivet att arbetstagarens jourtjänstgöringstid skall räknas in i den ordinarie arbetstiden, vilket vilotiden inte gör. Det är därför inte heller möjligt att avvika från direktivet vid stiftande av kollektivavtal.¹⁸³

EG-domstolen fastställer i den här domen att jourtiden skall räknas in i den ordinarie arbetstiden och att arbetstagaren skall befinna sig på arbetsplatsen utan möjligheter till vilotid. Parterna har heller inte möjlighet att stifta kollektivavtal som strider mot arbetstidsdirektivet.

6.3. Jämförelse

De två rättsfallen som EG-domstolen har behandlar berör båda begreppet arbetstid och vad arbetstid innefattar. Enligt Simap-domen innefattar arbetstid även jourtid då arbetstagaren skall befinna sig på arbetsplatsen. Domstolen betonade att eftersom arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen under jourtiden bör arbetstagarens hälsa och säkerhet skyddas.¹⁸⁴ Om inte jourtiden omfattas av arbetstiden kan inte arbetstagaren skyddas av bestämmelserna i arbetstidsdirektivet. I Jaeger-domen fastslog EG-domstolen att jourtiden skall räknas som arbetstid i enlighet med Simap-domen.

Parterna i Jaeger-målet ville även att EG-domstolen skulle fastställa i vilken utsträckning parterna kan stifta kollektivavtal som strider mot arbetstidsdirektivet och den nationella lagstiftningen när det gäller viloperioder under jourtiden. Domstolen påpekade att då jourtiden är en del av arbetstiden vilket betyder att arbetstagaren skall befinna sig på arbetsplatsen och stå till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utföra sina arbetsuppgifter.¹⁸⁵

¹⁸³ Mål C-151/02 Jaeger, dom 2003-09-09

¹⁸⁴ Gullberg m.fl. Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005. s 87

¹⁸⁵ Gullberg m.fl. A a s 88

Syftet med uppsatsen är att undersöka på vilket sätt arbetstidsdirektiv 93/104/EG kommer att påverka möjligheterna för parterna på arbetsmarknaden att stifta framtida kollektivavtal. I detta kapitel kommer lagstiftning, förarbeten samt den juridiska doktrinen att granskas.

7. Analys

Den svenska lagstiftningen bygger på ett förtroende mellan de olika parterna på arbetsmarknaden. Arbetsgivarna litar på att arbetstagarna utför det tilldelade arbetet och arbetstagarna i sin tur litar på arbetsgivarna att de arbetar under godkända förhållanden. Detta leder till att arbetsgivarna tillhandahåller en god arbetsmiljö som gynnar produktionen på arbetsplatsen. Innan den första arbetstidslagen trädde ikraft var förhållandet på arbetsmarknaden osäkert och det var svårt för parterna att lita på varandra.

När den svenska regeringen fastslog möjligheten till avvikelser från lagen genom kollektivavtal kunde parterna på arbetsmarknaden andas ut, förutsättningarna för att skapa bättre villkor på arbetsplatsen ökade. Om arbetsgivarna följde kollektivavtalen minskade konkurrensen om arbetstagarna vilket i sin tur ledde till att arbetstagarna kunde känna sig behövda på arbetsmarknaden.

Möjligheterna till avvikelser från ATL genom kollektivavtal regleras i den tredje paragrafen ATL. Lagstiftningen innan år 1982 var i stort sett tvingande och det var därför svårt för parterna att avvika från lagens regler. ATL från år 1982 ändrade detta genom den tredje paragrafen, det blev nu möjligt att avvika från lagens bestämmelser genom kollektivavtal. Efter införandet av den tredje paragrafen har förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare förbättrats. Ett kollektivavtal är effektivare för parterna att enas om och det är lättare för parterna som arbetar inom specifika branscher att avtala bort vissa bestämmelser i ATL som kan begränsa och förhindra produktionen. Ett kollektivavtal kan träffas både på central och på lokal nivå, beroende på vilken typ av bransch samt storleken på arbetsplatsen. De största avvikelserna från

ATL kan parterna göra i ett centralt kollektivavtal. Det lokala avtalet kan endast avvika från de bestämmelser som beskrivs i 3 § 1 stycket och om de lokala parterna fått ett godkännande från förbunds nivå.¹⁸⁶

En viktig faktor som styr kollektivavtalen från och med 1 juli år 2005 är den så kallade EG-spärren som innebär att undantagen från ATL inte får innebära mindre förmånliga regler för arbetstagarna. Det är enligt 17, 18 och 19 §§ i ATL möjligt att göra avvikelser från direktivet för vissa typer av arbeten, situationer eller arbetstagare genom centrala eller lokala kollektivavtal. Det är lättare att göra avvikelser från arbetstidsdirektivet i kollektivavtal än vad det är att göra avvikelser från ATL. Men dessa avvikelser får endast göras om avvikelserna inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna. Dessa mindre förmånliga regler är diffust formulerade i arbetstidsdirektivet och det är svårt att dra gränsen där avvikelserna blir mindre förmånliga.

Enligt artikel 1 i arbetstidsdirektivet är det även möjligt att göra avvikelser från artikel 3, 4, 5, 8 och 16 om arbetstagarna får motsvarande tid i kompensationsledighet. För att dessa avvikelser ska kunna ske krävs det att parterna på arbetsmarknaden har stiftat central eller lokalt kollektivavtal. Även kompensationsledighet är ett begrepp som även det är diffust formulerat i arbetstidsdirektivet. Det är svårt att få en uppfattning om vart gränsen ska dras för att arbetstagaren skall bli beviljad kompensationsledighet eller när det inte går att avvika från bestämmelserna i kollektivavtal.

Många arbetstagare har ett arbete där arbetet måste utföras ett visst antal timmar utöver den ordinarie arbetstiden, exempelvis läkare. En stor del av den extra arbetstiden för läkare är jourtiden. Den tid då arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen för att vid behov utföra arbete för arbetsgivarens räkning. Jourtiden skall endast tas ut om arbetstiden är nödvändig på grund av arbetssituationen. Om det uppstår en situation som arbetsgivaren inte har räknat med eller kan påverka, finns möjligheten för arbetsgivaren att beordra arbetstagarna att arbeta extra utöver deras ordinarie arbetstid. Arbetsgivaren

¹⁸⁶ Fahlbeck. Praktisk Arbetsrätt s 366

får inte räkna in jourtiden i den planerade arbetstiden. Den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per vecka och jourtid får tas ut med högst 48 timmar under fyra veckor eller 48 timmar under en kalendermånad.

Den tiden som arbetstagaren arbetar under jourtiden skall enligt lagen räknas som ordinarie arbetstid eller jourtid. Problematiken ligger i hur många timmar arbetstagaren tar ut i arbetstid utan att det strider mot ATL. Enligt den svenska lagstiftningen får arbetstagarens ordinarie arbetstid vara 40 timmar per vecka. Om det behövs på grund av verksamhetens natur får arbetsgivaren kräva att arbetstagaren står till förfogande på arbetsstället för att utföra arbete, jourtid. Detta får ske under maximalt 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Eftersom jourtiden inte kan läggas ut regelbundet under fyra veckor skall beräkningsperioden inte vara längre än en vecka. Så fort arbetstagaren börjar arbeta under sin jourtid räknas arbetstiden som ordinarie arbetstid eller övertid. Den ordinarie arbetstiden får aldrig överstiga 40 timmar om det inte krävs på grund av olika omständigheter. Dessa omständigheter får aldrig åberopas flera månader i följd. Det kan då ses som en vanlig företeelse och arbetsgivaren får därmed inte begära att arbetstagaren arbetar mer än hans eller hennes ordinarie arbetstid. De avtal som stiftas efter den 1 januari 2007 måste alla ta hänsyn till arbetstidsdirektivet om de strider mot direktivet kan de ogiltigförklaras och arbetsgivarna kan bli skadeståndsskyldiga. De avtal som stiftades före 1 juli 2005 fick dispens att gälla fram till och med årsskiftet 2006/2007. Alla avtal skall regleras så de följer arbetstidsdirektivet efter 1 januari 2007.

Enligt rättspraxis är det inte möjligt att stifta kollektivavtal som strider mot arbetstidsdirektivet i frågor om ändring av jourtid och arbetstid. EG-domstolen beslutade i både det så kallade Simap-målet och Jaeger-målet att parterna inte kan avvika från direktivets regler när det gäller förändring av jourtiden och därmed den totala arbetstiden då jourtiden innefattas av arbetstiden, ej vilotiden. Då arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen och arbetar jourtid måste jourtiden räknas in i arbetstiden då arbetsgivaren räknar med att arbetstagaren står till förfogande om något händer och arbetstagaren har därför ingen rätt till vila.

Det är inte bara läkare som drabbas av det nya direktivet utan även andra grupper på arbetsmarknaden. Även brandpersonal, vård- och omsorgspersonal, städpersonal och butiksanställda påverkas av direktivet. För butiksanställda påverkas arbetstiden i den utsträckningen att det inte längre är möjligt att jobba en hel helg då kollektivavtalet får inte påverka den totala veckoarbetstiden i den utsträckning att dygnsvilan och den totala veckovilan. Exempelvis, om en butik öppnar tidigt och stänger sent under hela veckan kan inte den arbetstagare som har arbetat fram till stängning möjlighet att börja jobba vid öppning dagen efter då arbetstagaren inte får den dygnsvila han eller hon har rätt till.

Det nya direktivet innebär både för- och nackdelar för parterna på arbetsmarknaden. För arbetsgivaren innebär det nya direktivet överlag nackdelar då de måste ta hänsyn till dygns- och veckovilan. Arbetstagaren får inte längre arbeta i samma utsträckning under helgerna, detta leder till att arbetsgivaren måste anställa mer personal till butiken som kan arbeta under de skift som arbetstagarna inte längre får arbeta på, även fast de kanske vill. Detta leder till att arbetstiden blir mer utspridd för arbetstagarna och arbetsschemat blir hackigt. Fördelen för arbetstagarna med det nya direktivet är att de får mer vilotid och det kan i sin tur förhindra arbetsskador och sjukdomar. Det är inte bara arbetsmarknadens parter som blir påverkade av direktivet, även patienter och kunder påverkas. För patienternas del innebär direktivet att de inte riskerar att bli feldiagnostiserade då läkarna är utvilade och risken för att de gör fel på grund av trötthet minskar då de är utvilade när de arbetar. Nackdelen är att då det måste anställas fler läkare till arbetsplatsen minskar kontinuiteten, det blir en större variation på personalen.

I slutsatser och diskussion framför jag mina egna åsikter om den gällande lagstiftningen samt förarbeten till lagen.

8. Slutsatser och diskussion

Syftet med min uppsats var att granska på vilket sätt EG:s arbetstidsdirektiv kommer att påverka stiftandet av framtida kollektivavtal. Jag granskade den 3 § i ATL då det är den paragrafen som reglerar i vilken utsträckning parterna på arbetsmarknaden kan stifta kollektivavtal. Kollektivavtal har varit en möjlighet för arbetsgivarna och arbetstagarna att avvika från arbetstidslagens regler för att de båda parterna ska gynnas. Enligt den litteratur jag har använt mig av i uppsatsen har jag fått uppfattningen att båda arbetsgivare och arbetstagare har varit nöjda med lagstiftningen. När arbetstidsdirektivet träder ikraft kommer möjligheten att begränsas då arbetsgivarna måste ta hänsyn till arbetstiden på ett mer noggrant sätt. Det som arbetstidsdirektivet förändrar mest är dygns- och veckovilan. Arbetstagaren måste vara ledig 11 timmar i följd per dygn och 36 timmar i följd under en period per vecka.

Den svenska arbetstidslagstiftningen har varit gynnsam för den svenska arbetsmarknaden sedan den infördes år 1920. Lagstiftningen har varit fördelaktig för både arbetsgivare och arbetstagare då förhållandet mellan de båda parterna har blivit öppnare och det har även blivit lättare att stifta avtal. Kollektivavtalsregleringen som infördes år 1960 är enligt min mening den avgörande faktorn till det fördelaktiga förhållandet. Då arbetsmarknaden innehåller ett antal olika branscher och företag är det inte möjligt att de skall arbeta under likvärdiga förhållanden. En lärare och läkare har helt olika arbetsuppgifter och krav på sig och de bör då ha olika rättigheter. I samband med att möjligheter till stiftande av kollektivavtal infördes i den svenska arbetstidslagstiftningen kunde de olika parterna på arbetsmarknaden stifta avtal som innebar en mer öppen dialog mellan parterna.

När Sverige gick med i den europeiska unionen år 1995 förband de sig även till att införa de gällande lagarna och framtida direktiv i den svenska

lagstiftningen. Ett av dessa direktiv är arbetstidsdirektivet, 93/104/EG. När det europeiska rådet antog direktivet var den svenska regeringen tvungen att anpassa lagstiftningen så att direktivet och lagtexten inte stod i strid med varandra. Då den svenska arbetsmarknaden redan hade en förmånlig lagstiftning för både arbetsgivare och arbetstagare ansåg den svenska regeringen att det inte var några större skillnader mellan lagtext och direktiv. En anpassning i svensk lag genomfördes utifrån direktivets krav.

Den europeiska unionens medlemsländer har alla olika bakgrunder och historik. Detta leder till att länderna har olika förutsättningar för utveckling. När unionens institutioner skall arbeta fram nya lagförslag måste de ta hänsyn till ländernas förutsättningar. Trots att unionens medlemsländer har olika förutsättningar är målet för EU:s institutioner att arbeta för medborgarna, i det här fallet arbetstagarna. Innan införandet av arbetstidsdirektivet var lagstiftningen gynnande för både arbetsgivare och arbetstagare. De förändringar som den svenska regeringen fick göra i ATL var tänkta som positiva för arbetstagarna. Direktivet begränsade inte möjligheterna till stiftande av kollektivavtal i sig men för att parterna på arbetsmarknaden i framtiden skall kunna stifta kollektivavtal måste parterna ta hänsyn till att det nya förhållandet inte innebär mindre förmånliga förhållanden för arbetstagarna.

Den bestämmelse i arbetstidsdirektivet som reglerar antalet arbetstimmar en arbetstagare får arbeta per vecka innebär även problem för parterna på den svenska arbetsmarknaden. Enligt direktivet skall arbetstiden vara all den tid då arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen. Efter införandet av direktivet är det inte längre möjligt att arbeta jourtid på samma utsträckning som tidigare, då jourtiden inte räknas som en del av arbetstiden. Efter införandet av direktivet kan inte parterna på arbetsmarknaden längre avtala bort bestämmelsen i ATL i ett kollektivavtal då det innebär en mindre förmånlig regel för arbetstagaren enligt arbetstidsdirektivet och får därför inte avtalas bort.

För läkarnas del innebär detta att deras totala arbetstid och därmed totala lön kommer att förändras till det sämre efter införandet av direktivet. För

arbetstagaren kan detta innebära både för- och nackdelar. Om han eller hon har en heltidsanställning som jourläkare arbetar denne heltid fast endast under jour. Lönen är lika hög som för en läkare med heltid utan jouranställning. Det kommer även att innebära problem för arbetsgivaren då hans personal kommer att minska i antal eftersom läkarna inte längre kan arbeta ett fullt arbetspass och sedan arbeta jour då det strider mot arbetstidslagens bestämmelser. Arbetsgivaren måste anställa fler läkare som kan arbeta jour och den övriga arbetstiden var för sig. Detta leder i sin tur till högre personalkostnader.

Jag tror att det kommer bli svårt att anställa nya läkare då deras totala arbetstid kommer att vara heltid men lönen kommer inte att bli lika hög som tidigare då det blir begränsningar gällande extra inkomster vid jourtid och övertid. Arbetsgivaren ställs även inför problemet att lägga arbetschema som uppfyller reglerna i ATL.

Efter den 1 januari år 2007 kommer parterna på arbetsmarknaden att bli begränsade vid stiftandet av kollektivavtal i de branscher där det är svårt att ha ett kontinuerligt arbetstidsschema. Parterna har möjlighet att avvika från reglerna ATL genom att stifta kollektivavtal om de inte innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna. De anpassningar via centrala avtal som kan träffas blir sannolikt kostsamma för arbetsgivaren. För de arbetstagare som arbetar inom en bransch med mer regelbundna tider är det nya direktivet gynnsamt både för arbetsgivare och arbetstagare.

Ett annat problem som uppstår i samband med minskningen av den totala arbetstiden är att de grupper på arbetsmarknaden som arbetar jourtid, exempelvis läkare, får problem att följa lagstiftningen då det gäller dygns- och nattvilan. Eftersom det inte går att avvika från lagens regler är det inte möjligt för arbetstagarna att inte arbeta under de tidpunkterna på dygnet då det är deras ordinarie arbetstid. Frågan är då, hur ska arbetstagarna kunna fortsätta arbeta jourtid utan att bryta mot arbetstidslagen?

9. Litteraturlista

Offentligt tryck

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetstidslagen (1982:673)

Lag (1994:260) om offentlig anställning

Direktiv 1993/104/EG

Direktiv 2000/34/EG

89/391/EEG

Ds 2000:22 Kortare arbetstid – för och emot

Prop. 1981/82:154 om ny arbetstidslagen m.m.

Prop. 1995/96:162 EG:s arbetstidsdirektiv

Prop. 2003/04:180 Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

SOU 1981:5 Utredning av vissa arbetstidsfrågor

SOU 2001:91 Arbetstiden – lag eller avtal (Kurt Eriksson)

Litteratur

Adlercreutz, A, *Svensk arbetsrätt*, Norstedts 1997

Agell, A, Malmström, Å, *Civilrätt*, Liber ekonomi 2005

Andersson, A, Edström, Ö, Zanderin, L, *Arbetsrätt*, Liber 2006

Fahlbeck, R, *Praktisk Arbetsrätt*, Liber-Hermonds 1994

Glavå, M, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur 2001

Gullberg, H, Rundqvist, K-I, Ewaldsson, P, Wennerström, S, *Arbetstidslagen i lydelse den 1 juli 2005 Kommentarer och författningar*, Norstedts 2005

Iseskog, T, *Arbetstidslagen och EU:s arbetstidsdirektiv*, Norstedts 2005

Jensen, U, Rylander, S, Lindblom, P, H, *Att skriva juridik*, Iustus 2001

Lehrberg, B, *Praktisk Juridisk Metod*, Iustus 2001

Rune, F, *Nya Arbetstidslagen*, Tidens Förlag 1967

Zetterström, S. *Juridiken och dess arbetssätt*, Iustus 2004

Internetkällor

<http://www.av.se/lagochratt/at1> 2006-11-17

<http://sv.wikipedia.org/wiki/Ramlag> 2007-05-17

<http://www.eurofound.europa.eu/> - Saltsjöbadsavtalet 2007-05-18

10. Bilagor

Bilaga 1. 3 § Arbetstidslagen

3 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får göras antingen undantag från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser från bestämmelserna i 5 och 6 §§, 7 § andra stycket, 8-10 a §§, 12-14 §§ samt 15 § andra och tredje styckena. Vidare får raster bytas ut mot måltidsuppehåll genom sådana kollektivavtal. Avvikelser från 10 a § får dock inte innebära en längre beräkningsperiod än tolv månader. Avvikelser från 8 §, 9 § andra och tredje styckena, 10 § och 13 § andra stycket får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana avvikelser gäller dock under en tid av högst en månad, räknat från dagen för avtalets ingående.

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

Undantag från lagens tillämpning i dess helhet och avvikelser från 10 a §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet. Lag (2005:165).

Bilaga 2. Artikel 17 Arbetstidsdirektivet 93/104/EG

Derogations

1. With due regard for the general principles of the protection of the safety and health of workers, Member States may derogate from Article 3, 4, 5, 6, 8 or 16 when, on account of the specific characteristics of the activity concerned, the duration of the working time is not measured and/or predetermined or can be determined by the workers themselves, and particularly in the case of:

- (a) managing executives or other persons with autonomous decision-taking powers;
- (b) family workers; or
- (c) workers officiating at religious ceremonies in churches and religious communities.

2. Derogations may be adopted by means of laws, regulations or administrative provisions or by means of collective agreements or agreements between the two sides of industry provided that the workers concerned are afforded equivalent periods of compensatory rest or that, in exceptional cases in which it is not possible, for objective reasons, to grant such equivalent periods of compensatory rest, the workers concerned are afforded appropriate protection:

2.1. from Articles 3, 4, 5, 8 and 16:

(a) in the case of activities where the worker's place of work and his place of residence are distant from one another or where the worker's different places of work are distant from one another;

(b) in the case of security and surveillance activities requiring a permanent presence in order to protect property and persons, particularly security guards and caretakers or security firms;

(c) in the case of activities involving the need for continuity of service or production, particularly:

(i) services relating to the reception, treatment and/or care provided by hospitals or similar establishments, residential institutions and prisons;

(ii) dock or airport workers;

(iii) press, radio, television, cinematographic production, postal and telecommunications services, ambulance, fire and civil protection services;

(iv) gas, water and electricity production, transmission and distribution, household refuse collection and incineration plants;

(v) industries in which work cannot be interrupted on technical grounds;

(vi) research and development activities;

(vii) agriculture;

(d) where there is a foreseeable surge of activity, particularly in:

(i) agriculture;

(ii) tourism;

(iii) postal services;

2.2. from Articles 3, 4, 5, 8 and 16:

(a) in the circumstances described in Article 5 (4) of Directive 89/391/EEC;

(b) in cases of accident or imminent risk of accident;

2.3. from Articles 3 and 5:

(a) in the case of shift work activities, each time the worker changes shift and

cannot take daily and/or weekly rest periods between the end of one shift and the start of the next one;

(b) in the case of activities involving periods of work split up over the day, particularly those of cleaning staff.

3. Derogations may be made from Articles 3, 4, 5, 8 and 16 by means of collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at national or regional level or, in conformity with the rules laid down by them, by means of collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at a lower level.

Member States in which there is no statutory system ensuring the conclusion of collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at national or regional level, on the matters covered by this Directive, or those Member States in which there is a specific legislative framework for this purpose and within the limits thereof, may, in accordance with national legislation and/or practice, allow derogations from Articles 3, 4, 5, 8 and 16 by way of collective agreements or agreements concluded between the two sides of industry at the appropriate collective level.

The derogations provided for in the first and second subparagraphs shall be allowed on condition that equivalent compensating rest periods are granted to the workers concerned or, in exceptional cases where it is not possible for objective reasons to grant such periods, the workers concerned are afforded appropriate protection.

Member States may lay down rules:

- for the application of this paragraph by the two sides of industry, and
- for the extension of the provisions of collective agreements or agreements concluded in conformity with this paragraph to other workers in accordance with national legislation and/or practice.

Bilaga 3 Mål C-303/98 Simap

DOMSTOLENS DOM

den 3 oktober 2000 (1)

Socialpolitik - Skydd för arbetstagares säkerhet och hälsa - Direktiv 89/391/EEG och 93/104/EG - Tillämpningsområde - Läkare inom primärvårdsgrupper - Genomsnittlig arbetstid - Beredskapstid omfattas - Nattarbetande och skiftarbetare

I mål C-303/98,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget (nu artikel 234 EG), från Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (Spanien), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap)

och

Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana,

angående tolkningen av rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183; s. 1, svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146) och rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18)

Dom

1.

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana har genom beslut av den 10 juli 1998, vilket inkom till domstolens kansli den 3 augusti 1998, i enlighet med artikel 177 i EG-fördraget (nu artikel 234 EG) ställt fem frågor om tolkningen av rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (EGT L 183, s. 1, svensk specialutgåva, område 5, volym 4, s. 146, nedan kallat grunddirektivet) och rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om

arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18).

2.

Frågorna har uppkommit i en tvist i vilken Sindicato de Médicos de Asistencia Pública de la Comunidad Valenciana (fackförbund för offentliganställda läkare i regionen Valencia, nedan kallat Simap) har väckt talan mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (rådet för hälsovårds- och konsumentfrågor i regionen Valencia) i en kollektiv arbetskonflikt avseende den medicinska personalen i primärvårdsgrupper på sjukvårdsinrättningar i nämnda region.

Tillämpliga bestämmelser

De gemenskrätsrättsliga bestämmelserna

Grunddirektivet

3.

Grunddirektivet är ramdirektiv på detta område. I detta fastslås de allmänna principer som senare har utvecklats i ett antal särskilda direktiv, däribland direktiv 93/104.

4.

I artikel 2 i grunddirektivet anges dess tillämpningsområde på följande sätt:

1. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig (industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet etc.).

2. Detta direktiv skall inte tillämpas på sådana offentliga verksamheter, där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret.

I dessa fall skall arbetstagarnas säkerhet och hälsa tryggas så långt möjligt mot bakgrund av direktivets syften.

Bilaga 4 Mål C-151/02 Jaeger, Dom 2003-09-09

DOMSTOLENS DOM

av den 9 september 2003

i mål C-151/02 (begäran om förhandsavgörande från Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein): Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger ⁽¹⁾ (Socialpolitik – Skydd för arbetstagares säkerhet och hälsa - Direktiv 93/104/EG – Begreppen arbetstid och viloperiod – Läkares jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) på sjukhus)

(2003/C 264/24)

(Rättegångsspråk: tyska)

(Preliminär översättning; den slutgiltiga översättningen kommer att publiceras i "Rättsfallssamling från Europeiska gemenskapernas domstol och förstainstansrätt")

I mål C-151/02, angående en begäran enligt artikel 234 EG, från Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (Tyskland), att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan Landeshauptstadt Kiel och Norbert Jaeger, angående tolkningen av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, s. 18), särskilt artikel 2.1 och artikel 3 i direktivet, har domstolen, sammansatt av ordföranden G.C. Rodríguez Iglesias, avdelningsordförandena M. Wathelet, R. Schintgen (referent) och C.W.A. Timmermans samt domarna C. Gulmann, D.A.O. Edward, P. Jann, V. Skouris, F. Macken, N. Colneric, S. Von Bahr, J.N. Cunha Rodrigues och A. Rosas, generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer, justitiesekreterare: avdelningsdirektören H.A. Rühl, den 9 september 2003 avkunnat en dom där domslutet har följande lydelse:

1) Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens

förläggning i vissa avseenden skall tolkas på så sätt att jourtjänstgöring (Bereitschaftsdienst) som en läkare fullgör enligt ett system med fysisk närvaro på sjukhus i sin helhet skall anses vara arbetstid i den mening som avses i direktivet, även om den berörde får vila sig på arbetsplatsen under den tid hans tjänster inte tas i anspråk. Direktivet utgör därför hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning enligt vilken den tid under vilken arbetstagaren inte utför något arbete vid sådan jourtjänstgöring anses vara en viloperiod.

2) Direktiv 93/104 skall även tolkas enligt följande:

— Under sådana omständigheter som är i fråga i målet vid den nationella domstolen utgör direktivet hinder för att tillämpa en medlemsstats lagstiftning som, i fråga om jourtjänstgöring som fullgörs enligt ett system med fysisk närvaro på sjukhus, innebär, i förekommande fall genom kollektivavtal eller en på sådant avtal grundad företagsöverenskommelse, att kompensation endast utgår för de perioder vid jourtjänstgöring under vilka arbetstagaren faktiskt har utfört arbetsuppgifter.

— För att en förkortning av den dagliga viloperioden om elva timmars sammanhängande ledighet, som sker i samband med att jourtjänstgöring fullgörs efter den normala arbetstiden, skall kunna omfattas av undantagsbestämmelserna i artikel 17.2.1 c i i direktivet, förutsätts att de berörda arbetstagarna beviljas motsvarande kompensationsledighet, vilken skall följa omedelbart efter respektive arbetsperiod.

— En sådan förkortning av den dagliga viloperioden kan inte i något fall leda till att den maximala veckoarbetstiden enligt artikel 6 i direktivet överskrids.