



JOBDET OCH LAGARNA



Arbetstidslagen

– med kommentarer av LO

Landsorganisationen i Sverige

© Landsorganisationen i Sverige 2015

Omslagsfoto: Lars Forsstedt

Grafisk form: LO

Produktion och tryck: Bantorget Grafiska AB, Stockholm 2015

ISBN 978-91-566-2991-4

LO 15.10 1 000

Innehåll

Bakgrund	4
Arbetstidslagen och EUs arbetstidsdirektiv	6
Detta reglerar inte arbetstidslagen!	8
Om arbetstidslagen	9
För vem gäller lagen?	9
Ordinarie arbetstid	10
Jourtid	10
Övertid	11
Nödfallsövertid	15
Mertid	16
Den sammanlagda arbetstiden	17
Arbetstidens förläggning	18
Dygnsvila	18
Nattvila	19
Arbetstiden för nattarbetande	19
Ledigt för veckovila	20
Rast och paus	20
Vad gäller för minderåriga?	22
Avtal om arbetstiden	23
Tillsyn över lagen	24
Arbetstidslag (1982:673)	25
Tillämpningsområde	25
Övergångsbestämmelser	37

Bakgrund

40-TIMMARSVECKAN INFÖRDES redan 1971 och sedan dess har mycket lite hänt med lagens reglering av arbetstiden. Den faktiska förkortningen av arbetstiden som har genomförts därefter har tagits ut i form av längre semester och olika former av lagstadgad ledighet, som till exempel föräldrarledighet.

1983 omarbetades arbetstidslagen genom att de skyddsregler som tidigare fanns i arbetsmiljölagen fördes till arbetstidslagen för att samla arbetstidsreglerna på ett ställe. Därefter har dock arbetstiden på nytt blivit en arbetsmiljöfråga. 1992 infördes en bestämmelse i arbetsmiljölagens andra kapitel som anger att arbetstiden och dess förläggning är en omständighet som ska beaktas då man bedömer om arbetet utgör en hälsofarlig belastning eller inte. Med stöd av den bestämmelsen är det således möjligt att ingripa mot arbetstider som i och för sig är lagliga enligt arbetstidslagen.

Arbetstidsfrågan har behandlats av statliga utredningar vid flera tillfällen de senaste 20 åren. Flera av utredningarna har haft till uppgift att anpassa lagen till EU-direktivet. Lagen ändrades 1996 så att kollektivavtalsbestämmelser om undantag eller avvikelse från lagen inte får vara mindre förmånliga för arbetstagarerna i vissa avseenden.

Den senaste utvecklingen har främst skett under inverkan av EU. EG-kommissionen väckte för några år sedan talan mot Sverige och yrkade att EG-domstolen skulle fastställa att Sverige inte hade införlivat arbetstidsdirektivet i svensk rätt på ett korrekt sätt. EG-domstolen fann i dom den 26 maj 2005 (mål C-287/04) att Sverige brutit i sina skyldigheter att genomföra arbetstidsdirektivet.

I domen framhåller EG-domstolen att ett direktivs regler inte nödvändigtvis måste återges ordagrant i en uttrycklig och specifik lagregel. Beroende på direktivets innehåll kan det räcka med en allmän rättslig ram som garanterar att direktivet tillämpas fullt ut på ett så klart och precist sätt att enskilda kan få kännedom om sina rättigheter och göra dem gällande vid nationell domstol. När det gäller arbetstidsdirektivet, som ska skydda arbetstagares hälsa och säkerhet, räcker det dock inte med regler som enbart garanterar dess skydd på den kollektivavtalsreglerade arbetsmarknaden. Här krävs en exakt rättslig ram som garanti för att direktivet tillämpas fullt ut både i lag och i praktiken. Domstolens tidigare praxis innebär att en EU-konform praktisk tillämpning inte räcker, utan måste kompletteras med ett specifikt rättsligt ramverk.

Domen innebar att Sverige snabbt fick anpassa och förtydliga arbetstidslagen på en rad punkter. Arbetstidslagen tillfördes genom propositionen (2003/04:180) "Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv" nya bestämmelser om högst 48 timmars genomsnittlig veckoarbetstid, elva timmars sammanhängande dygnsvila, arbetstid för nattarbetande samt kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser från nuvarande veckoviloregel. Vidare förtydligades EG-spärren för kollektivavtal, det vill säga att kollektivavtal inte får innebära att mindre förmånliga regler ska tillämpas än vad som följer av arbetstidsdirektivet.

Den justerade arbetstidslagen trädde i kraft den 1 juli 2005. De nya bestämmelserna ska dock tillämpas från den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram till och med den 31 december 2006 är bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor.

Lagen har sedan dess ändrats vid några tillfällen, senast genom SFS 2014:660. Lydelsen är dock i stora drag densamma som efter omarbetningen 2005.

Arbetstidslagen och EUs arbetstidsdirektiv

DET ÄR TILLÅTET ATT GENOM kollektivavtal som träffats eller godkänts av en central arbetstagarorganisation göra avvikelser från lagen antingen genom att ersätta den i sin helhet eller genom att göra avsteg från vissa särskilt angivna bestämmelser. Den senaste anpassningen av arbetstidslagen till EUs arbetstidsdirektiv innebär att de så kallade EG-spärrarna har förtydligats. Dessa innebär i korthet att ett kollektivavtal inte får ge arbetstagarna sämre skydd än vad som stipuleras i direktivet. EG-spärrarna har också förtydligats på så sätt att det istället för hänvisningen till ”lagen” anges mer konkret vilka bestämmelser i lagen som avses och som berörs av arbetstidsdirektivet. Ett kollektivavtals regler om arbetstidens längd och förläggning får således inte vara sämre för arbetstagarna än motsvarande regler i EG-direktivet. Sådana bestämmelser är ogiltiga. En arbetsgivare som tillämpar regler i ett kollektivavtal som är sämre än direktivet ska betala skadestånd till den som drabbas. Det är alltså arbetsgivaren som har det slutliga ansvaret för att direktivets regler efterlevs.

Förbunden har analyserat kollektivavtalens bestämmelser om arbetstider och i förekommande fall tillsammans med motparterna gjort de förändringar eller utfärdat de tillämpningsföreskrifter som behövs.

Sammanfattningsvis är rättsläget nu följande:

- På arbetsplatser utan kollektivavtal gäller arbetstidslagen i sin helhet.
- På arbetsplatser där kollektivavtal gäller kan förbundsavtalsparterna ha träffat avtal om att helt ersätta arbetstidslagen

eller gjort undantag eller avvikelser från lagen på vissa punkter. Regler som helt ersätter lagen eller innebär avvikelser och undantag från lagen får inte vara sämre för arbetstagarna än direktivets motsvarande regler. En kollektivavtalsregel som är sämre är ogiltig och en arbetsgivare som tillämpar den ska betala skadestånd till de arbetstagare som drabbats. Avtalet gäller dock i övrigt. Det är bara de delar som är sämre än direktivet som är ogiltiga.

Detta reglerar inte arbetstidslagen!

ARBETSTIDSLAGEN SÄGER ingenting om den ersättning som ska betalas vid övertid. Detta regleras i kollektivavtalen.

Lagen säger inte heller något om i vilken mån den anställda är skyldig att arbeta övertid. För att kunna beordra övertid måste arbetsgivaren ha stöd för detta i kollektivavtalet eller i det enskilda anställningsavtalet.

Arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Arbetstagare, praktikanter och lärlingar som utför person- eller varutransporter på väg och som ingår i den del av personalstyrkan som förflyttar sig omfattas av lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Från arbetstidslagen för vägtransportarbete finns ett antal vägtransporter undantagna, bland annat vägtransporter med lätt lastbil, personbil och linjetrafik när linjen inte överstiger 50 km. Även fordon som används av jordbruks-, trädgårds-, skogs- eller fiskeriföretag för godstransporter inom en radie av 50 kilometer från den ort där fordonet normalt är stationerat, lokala djurtransporter och fordon som används som butiker undantas. Inte heller fordon som används för övningskörning vid körkortsutbildning omfattas. De arbetstagare som arbetar med vägtransporter som är undantagna från arbetstidslagen för vägtransportarbetare omfattas istället av arbetstidslagen.

Om arbetstidslagen

För vem gäller lagen?

Jfr 1 och 2 §§ Arbetstidslagen gäller i princip för alla anställda, både inom den privata och den offentliga sektorn. För minderåriga, det vill säga ungdomar under 18 år, finns det särskilda föreskrifter från Arbetsmiljöverket. Föreskrifterna innehåller bestämmelser om arbetstidens längd och förläggning.

Kompletterande arbetstidsregler finns bland annat i vägarbets-tidslagen. Vid fartygstjänst gäller sedan 1998 lagen (1998:958) om vilotid för sjömän. Lagen gäller sjömän som är anställda för fartygsarbete på svenskt fartyg. Med fartygsarbete avses arbete för fartygets räkning som beräknas pågå under längre tid än en vecka, och personer som utan att vara anställda tjänstgör i någon funktion på ett fartyg och är vaktindelade.

Följande arbeten omfattas inte av lagen:

Hemarbete och så kallat okontrollerbart arbete.

- Arbete som utförs av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter och anställningsvillkor har företagsledande eller därmed jämförlig ställning eller av arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroendet att själva disponera sin arbetstid.
- Arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll.
- Fartygsarbete.
- Arbete som omfattas av lagen (2005:395) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Arbetstidslagen är i sin helhet dispositiv. Det betyder att fackförbund genom kollektivavtal kan avtala om undantag från lagen (se vidare sid sida 23).

Ordinarie arbetstid

Jfr 5 § Ordinarie arbetstid är den tid då den anställde står till arbetsgivarens förfogande och utför arbete. I arbetstiden räknas inte in raster.

Den ordinarie arbetstiden får inte vara längre än 40 timmar per vecka, det vill säga under perioden måndag–söndag. Förläggningen av den ordinarie arbetstiden ska normalt vara planerad i förväg. Från 40-timmarsregeln finns ett undantag:

Om det behövs med hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållanden i övrigt kan arbetstiden förläggas så att den är högst 40 timmar i genomsnitt under en 4-veckorsperiod.

Då är alltså arbetstiden begränsad till högst 160 (= 4 × 40) timmar under perioden.

Undantagsregeln är i första hand avsedd för verksamheter som bedrivs kontinuerligt, det vill säga under veckans alla dagar. Det gäller till exempel skiftarbete, sjukvård, kriminalvård, trafikföretag, jordbruk, hotell-, restaurang- och kaféörelse.

Det finns ingen regel om hur många timmar man får arbeta varje dag, men det finns regler om dygnsvila (se sid sida 18).

Jourtid

Jfr 6 § Jourtid är sådan tid då den anställde står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att utföra arbete vid behov. Till jourtid räknar man alltså tid då man är skyldig att vara på arbetsplatsen utan att vara sysselsatt med arbete för arbetsgivarens räkning. Tid då arbete utförs räknas inte som jourtid utan som ordinarie arbetstid eller, om gränsen för den ordinarie arbetstiden uppnåtts, som övertid eller i förekommande fall som mertid.

Beredskapstid räknas däremot inte som jourtid. Lagen reglerar överhuvudtaget inte beredskapstid, det vill säga tid då den anställde ska kunna infinna sig på arbetsplatsen med kort varsel men med rätt att vistas på annan plats.

För att arbetsgivaren ska få ta ut jourtid måste verksamheten vara sådan att jourtjänstgöring verkligen är nödvändig. Sjukvården, socialvården och brandväsendet är exempel på sådan verksamhet. Jourtid får tas ut med högst 48 timmar per 4-veckorsperiod, eller med högst 50 timmar per kalendermånad.

Övertid

Jfr 7–8 §§ Det är tillåtet att ta ut högst 48 timmars övertid under en 4-veckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad (allmän övertid). Under ett kalenderår är uttaget av allmän övertid maximerat till 200 timmar.

För att arbetsgivaren ska få ta ut övertid fordras det att det finns särskilda behov. Övertid får tas ut för att tillgodose vissa tillfälliga behov av ökat arbetstidsuttag. Men man får inte lägga ut övertiden som en regelbunden ökning av arbetstiden.

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

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

Jfr 11 § Lagen säger att arbetsgivaren är skyldig att föra anteckningar om jourtid, mertid och övertid (övertidsjournal). En arbetsgivare som inte för sådana anteckningar kan enligt 24 § arbetstidslagen dömas till böter. De anställda har rätt att själva få se anteckningarna. Även facket har den rätten.

Den särskilda övertidsformen för förberedelse och avslutningsarbete finns inte längre. När förberedelse och avslutningsarbeten förekommer får de utföras inom ramen för den ordinarie arbetstiden eller genom att utnyttja allmän övertid.

Hur räknas övertiden?

Jfr 7 § Med övertid menar man den arbetstid per vecka som överstiger den ordinarie arbetstid och jourtid som finns angiven i lagen eller kollektivavtalet.

När man beräknar övertid ska all ledighet från ordinarie arbetstid eller jourtid räknas som om man hade arbetat då. Som arbetad tid räknas därför tid då man varit sjuk, haft semester, haft kompensationsledigt, vårdat sjukt barn, varit ledig för studier, arbetat fackligt eller av någon annan anledning beviljats ledighet. Även om man efter ett övertidsarbete beviljas kompensationsledighet, ska arbete utöver ordinarie arbetstid och jourtid alltid räknas som övertid.

Arbetstid som avser inarbetning räknas dock inte som övertid.

Exempel 1: Enligt Anders kollektivavtal är veckoarbetstiden 40 timmar per dag måndag till fredag. En vecka arbetar Anders över 2 timmar på tisdagen.

måndag	tisdag	onsdag	torsdag	fredag	
8	10	8	8	8	= 42 tim
Arbetad tid		42 timmar			
Minus avtalets tid		40 timmar			
Ger övertiden		2 timmar			

Exempel 2: Nästa vecka är Anders sjuk på måndagen men arbetar även denna vecka 10 timmar på tisdagen.

måndag	tisdag	onsdag	torsdag	fredag	
(8) sjuk	10	8	8	8	= 42 tim

Eftersom frånvarotid ska räknas som arbetad tid i detta sammanhang så är alla timmar som Anders arbetar utöver 32 timmar (tisdag–fredag) att räkna som övertid.

Arbetad tid	34 timmar
Plus frånvarotid	8 timmar
Minus avtalets tid	40 timmar
Ger övertiden	2 timmar

Exempel 3: På Anders arbetsplats har man enats om att arbeta in en halvdag så att man kan gå hem tidigare inför en helg. Man ska arbeta en timme extra under måndag till torsdag ena veckan, för att gå hem efter halva arbetsdagen på fredagen veckan därpå. Den första veckan är Anders ledig för ett fackligt uppdrag på tisdagen, men måste arbeta 12 timmar på onsdagen.

måndag	tisdag	onsdag	torsdag	fredag	
8 + 1	(8 + 1) ledig	11 + 1	8 + 1	8	= 47 tim

Eftersom all frånvaro ska räknas som arbetad tid och inarbetningstid inte ska räknas måste frånvarotiden läggas till och den inarbetade tiden dras av innan övertiden kan beräknas.

Arbetad tid	38 timmar
Plus frånvarotid	9 timmar
Minus avtalets tid	40 timmar
Minus inarbetningen	4 timmar
Ger övertiden	3 timmar

Exempel 4: Berit arbetar på en arbetsplats där kollektivavtalet innehåller en regel om 35 timmars arbetsvecka. Det vill säga 7 timmar om dagen måndag till fredag. En vecka arbetar Berit så här:

måndag	tisdag	onsdag	torsdag	fredag	
7	7	9	7	7	= 37 tim

Det är avtalets bestämmelser om ordinarie arbetstid som bestämmer från vilken punkt övertiden ska beräknas.

Arbetad tid	37 timmar
Minus avtalets tid	35 timmar
Ger övertiden	2 timmar

Exempel 5: En måndag kommer Berit en timme för sent till arbetet på grund av krångel med bilen. På tisdagen arbetar hon dock två timmar längre.

måndag	tisdag	onsdag	torsdag	fredag	
6 (+ 1)	9	7	7	7	= 37 tim

Sen ankomst är inte beviljad ledighet och inräknas inte i veckoarbetstiden. Av de två timmar som Berit arbetar längre på tisdagen betraktas därför den ena timmen som inarbetning.

Arbetad tid	36 timmar
Plus frånvarotid	1 timme
Minus avtalets tid	35 timmar
Minus inarbetningen	1 timme
Ger övertiden	1 timme

Nödfallsövertid

Jfr 9 § Utöver den allmänna övertiden har arbetsgivaren rätt att ta ut nödfallsövertid. Då fordras det att verksamheten avbryts genom en natur – eller olyckshändelse eller annan liknande omständighet. Nödfallsövertid får också tas ut när det är överhängande fara för sådant avbrott eller när det finns risk för skada på liv, hälsa eller egendom.

Det ska alltså vara olyckshändelse eller händelser som arbetsgivaren inte har möjlighet att påverka – till exempel översvämning, eldsvådor, ras, epidemier och maskinhaverier. Arbetsgivaren får bara ta ut nödfallsövertid om han snarast underrättar det lokala facket. Finns det inte någon lokal facklig organisation faller underrättelseskyldigheten bort.

Mertid

Jfr 10 och 10 a § Mertid är motsvarigheten till övertid för deltidsanställda.

Man talar om mertid när arbetstiden överstiger den deltidsanställdes ordinarie arbetstid och jourtid. En deltidsanställning är det frågan om när arbetstiden enligt anställningsavtalet är kortare än den ordinarie arbetstiden vid heltidsarbete på arbetsplatsen. Den deltidsanställdes ordinarie arbetstid och eventuellt jourtid finns reglerat i anställningsavtalet.

Om det finns särskilt behov av ökad arbetstid får man ta ut mertid med högst 200 timmar per kalenderår (allmän mertid).

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

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

Mertid får även tas ut för nödfallsarbete. Då gäller samma skyldighet för arbetsgivaren att underrätta facket som vid nödfallsarbete.

Däremot gäller övertidsreglerna i övrigt även för deltidsanställda. Mertiden kan alltså delas in i mertid som inte är övertid och mertid som samtidigt är övertid. Precis som vid heltidsarbete säger lagen ingenting om i vad mån den deltidsanställda är skyldig att arbeta utöver sin ordinarie arbetstid. Det kan finnas regler om detta i kollektivavtalet eller anställningsavtalet.

Jfr 11 § Arbetsgivaren är skyldig att föra anteckningar om mertid. Den anställde själv och facket har rätt att ta del av anteckningarna.

Hur räknas mertiden?

Exempel 1: Calle arbetar deltid, 35 timmar i veckan. De som arbetar heltid i företaget arbetar 40 timmar. Under en vecka arbetar Calle 40 timmar. Mertiden är 5 timmar men är inte samtidigt övertid.

Exempel 2: Också här arbetar Calle deltid, 35 timmar i veckan. De heltidsarbetande har 40 timmarsvecka. Under 3 veckor arbetar Calle 55 timmar varje vecka. Mertiden är alltså 20 timmar varje vecka. 15 timmar ska samtidigt anses som övertid. Totalt under 3-veckorsperioden har alltså Calle $3 \times 15 = 45$ timmars övertid. Calle får därför arbeta högst 43 timmar under vecka 4, eftersom 48 timmars övertid är maximum under en 4-veckorsperiod.

Vecka	1	2	3	4
Arbetstid	55 tim	55 tim	55 tim	43 tim
Mertid	20 tim	20 tim	20 tim	8 tim
varav				
Övertid	15 tim	15 tim	15 tim	3 tim

Den sammanlagda arbetstiden

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

Bestämmelsen har införts som ett led i genomförandet av EGS arbetstidsdirektiv. 48 timmars-begränsningen kan inte frångås. Däremot medger direktivet att beräkningsperioden på vissa villkor och i vissa situationer kan utsträckas till högst sex månader. På samma villkor medger direktivet att perioden förlängs

till högst sex månader i kollektivavtal. Under vissa kompletterade förutsättningar och villkor får i kollektivavtal bestämmas att beräkningsperioden får uppgå till tolv månader.

Begreppet arbetstid har, vad avser den nya regeln, samma innebörd som i arbetstidsdirektivet och EG-domstolens praxis. I begreppet ingår ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid och jourtid då arbetstagaren har skyldighet att befinna sig på arbetsplatsen. Av arbetstidsdirektivets systematik följer att det endast finns två begrepp; arbetstid och vilotid. Detta innebär bland annat att det inte spelar någon roll om arbetstagaren har möjlighet att sova under viss del av jourtiden – den räknas ändå som arbetstid. Beredskapstid då arbetstagaren inte är skyldig att befinna sig på arbetsplatsen ingår inte i begreppet arbetstid.

Att det i Sverige finns en särskild reglering av jourtiden ändrar inte det förhållandet att jourtid ska betraktas som arbetstid vid tillämpningen av arbetstidsdirektivets begränsningar.

Arbetstidens förläggning

Jfr 12 § Minst två veckor i förväg ska arbetsgivaren ge de anställda besked om arbetstidens förläggning. Undantag får bara göras i vissa fall, om verksamheten är av den arten att man så gott som dagligen måste göra ändringar i schemat och det alltså inte är meningsfullt att upprätta ett arbetstidsschema två veckor i förväg.

Dygnsvila

13 § Alla arbetstagare ska ha minst elva timmars sammanhängande ledighet för varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelser får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till ska tiden mel-

lan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller and-ra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5.

Här införs i lagen en ny bestämmelse som ansluter till arbets-tidsdirektivets dygnsviloregel. Begreppet ledighet har samma innebörd som i direktivet vilket alltså innebär att ledighet inte kan sammanfalla med jourtid. Regleringen innebär inte bara att arbetsgivaren är skyldig att ge möjlighet till ledighet utan också att arbetstagaren är skyldig att utnyttja ledigheten. Perioden om 24 timmar kan omfatta kalenderdygnet från klockan 0 till klockan 24 eller annan period om 24 timmar.

Tillfälliga avvikelser ska endast omfatta enstaka tillfällen och handla om sådant som inte kunnat förutses; olyckor, maskinha-veri eller dylikt. Kompensationsledighet ska i sådana fall utgå direkt i anslutning till arbetsperioden.

Nattvila

Jfr 13 § De anställda ska ha behövlig nattvila och i den nattvilan ska tiden mellan kl 0 och 5 ingå.

Nattarbete är i princip förbjudet och ska i möjligaste mån undvikas. Arbeten som får bedrivas nattetid är dels sådana som på grund av arbetsprocessens art måste pågå kontinuerligt och inte kan avbrytas (till exempel järnverk och pappersbruk) och dels sådana som med hänsyn till allmänhetens behov måste bedrivas på natten (till exempel på sjukhus, polis, post och tele).

För allt annat arbete nattetid fordras avtal eller dispens.

Arbetstiden för nattarbetande

13 a § Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnittsbereäkningen ska räknas av från beräkningsperioden tjugofyra tim-

mar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat ska likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6.

Ledigt för veckovila

Jfr 14 § De anställda ska ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet för varje period om 7 dagar. Veckovilan ska om möjligt förläggas till veckoslutet.

Lagen kräver inte att veckovilan ska infalla regelbundet. Det räcker att man får en veckovila någon gång under varje sjudagarsperiod. Två ledigheter kan alltså sammanföras till en. Det betyder att längsta intervallet mellan två ledighetsperioder är elva dagar.

Under veckovilan får man inte ha så kallad beredskapstid, det vill säga tid då den anställde står till arbetsgivarens förfogande men har rätt att vistas utanför arbetsplatsen.

Rast och paus

Jfr 15–16 § Huvudregeln är att arbetet inte får pågå mer än 5 timmar i följd utan rast. Med rast menar man ett uppehåll i arbetet då den anställde inte är skyldig att stanna kvar på arbetsplatsen.

Rastens längd är inte angiven i lagen, men den får inte vara

för kort. Arbetsmiljöverket har till exempel slagit fast att ett uppehåll om 10 minuter inte kan anses som rast.

Rastens längd och förläggning ska anges på förhand. Normalt ingår rasten inte i arbetstiden.

Under vissa förhållanden kan rast bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen. Ett exempel är att arbetet fordrar tillsyn eller att arbetet inte kan avbrytas.

Jfr 17 § Utöver rast ska uppehåll i arbetet göras i form av pauser. En paus är kortare än en rast. Vid måltidsuppehåll eller paus har de anställda inte rätt att lämna arbetsplatsen. Därför räknas både måltidsuppehåll och paus in i arbetstiden.

Vad gäller för minderåriga?

Varken i arbetstidslagen eller i arbetsmiljölagen finns det några särskilda regler om arbetstidens längd och förläggning för minderåriga.

Istället får Arbetsmiljöverket meddela föreskrifter om arbetstiden för minderåriga. Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrift (AFS 2012:3) får den som är minderårig, fullgjort sin skolplikt och fyller minst 16 år under kalenderåret anlitas som arbetstagare i högst 8 timmar per dag och 40 timmar i veckan. Tiden mellan 22.00 och klockan 06.00 eller tiden mellan 23.00 och 07.00 ska vara fri från arbete. Vidare ska minderåriga varje dygn ha minst tolv timmars sammanhängande ledighet från arbetet för nattvila. Den minderåriga ska ha en sammanhängande ledighet från arbetet under varje period om sju dagar. Om möjligt ska denna veckovila omfatta två sammanhängande dagar och får inte understiga 36 timmar.

För yngre åldersgrupper gäller strängare bestämmelser. När en minderårig anlitas till arbete som arbetstagare före det kalenderår han/hon fyller 16 år eller innan skolplikten är fullgjord får arbetet omfatta högst 2 timmar per skoldag och tolv timmar i veckan. Under skolfri tid under minst en vecka får arbetstiden uppgå till 35 timmar i veckan och högst 7 timmar per dag. Arbetet får inte utföras mellan klockan 20.00 och klockan 06.00. Den minderåriga ska ha minst 14 timmars sammanhängande dygnsvila och veckovila enligt ovan. Slutligen ska den minderåriga ha fyra veckors sammanhängande ledighet från arbete varje kalenderår. Vårdnadshavare ska ha givit sitt tillstånd till arbetet.

Avtal om arbetstiden

Jfr 3 § Fackförbunden kan träffa avtal om undantag från lagen, antingen i dess helhet eller från vissa paragrafer.

I det första fallet kan undantag göras för en viss verksamhet eller vissa kategorier av verksamheter. Det går också att göra undantag för vissa arbetstagare eller för vissa kategorier av anställda.

Förbunden kan också avtala om undantag från bara en del av reglerna i lagen. Det gäller reglerna om ordinarie arbetstid, jourtid, beräkningen och uttag av övertid, nödfallsövertid och mertid. Vidare kan avtal träffas om arbetstidens förläggning och om dygnsvila, veckovila, raster, måltidsuppehåll samt om beräkningsperioden avseende den sammanlagda arbetstiden.

Det lokala facket kan träffa tidsbegränsat avtal om avvikelse från lagens regler. Det gäller reglerna för övertid, mertid och nödvändigt nattarbete. Ett sådant lokalt avtal är giltigt under högst en månad.

Om inte arbetsgivaren och facket kan komma överens om avvikelse, kan arbetsgivaren ansöka om dispens hos Arbetsmiljöverket i vissa avseende (se 19 §).

Då måste arbetsgivaren kunna visa att han har förhandlat med facket först.

Tillsyn över lagen

Jfr 20–22 §§ Det är Arbetsmiljöverket som utövar tillsynen över lagens efterlevnad. Arbetsmiljöverket är en central förvaltningsmyndighet och har en avdelning för inspektion. Denna avdelning är i sin tur uppdelad på tio arbetsmiljöinspektionsdistrikt runt om i landet. Verket är också den centrala förvaltningsmyndigheten för arbetarskydds- och arbetstidsfrågor. Arbetsmiljöverket kan meddela förelägganden och förbud som behövs för att en arbetsgivare ska rätta sig efter lagen.

Jfr 23–27 §§ Om en arbetsgivare bryter mot ett föreläggande eller förbud kan han dömas till böter eller fängelse i högst ett år. Om förbudet eller föreläggandet är förenat med vite kan domstol i stället döma ut vite.

Har arbetsgivaren avtal med facket som ersätter lagen, kan han inte straffas. Han kan då i stället bli skadeståndsskyldig enligt reglerna i medbestämmandelagen. En sådan tvist avgörs i Arbetsdomstolen (AD). Enligt 24 a § i arbetstidslagen kan dock en arbetsgivare bli direkt skadeståndsskyldig på grund av själva arbetstidslagen om han eller hon tillämpar sådana bestämmelser i ett kollektivavtal som strider mot 3 § 4 stycket. Skadestånd kan då utgå både för den förlust som uppkommer och för kränkning.

Om arbetsgivaren överträder bestämmelserna om övertid utgår en sanktionsavgift. Sanktionsavgiften utgörs för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare en procent av basbeloppet.

Arbetstidslag (1982:673)

SFS 1982:673

Ändringar införda till och med SFS 2014:660.

Tillämpningsområde

1 § Denna lag gäller, med de inskränkningar som anges i 2 §, varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning.

Allmänna skyddsbestämmelser av betydelse för förläggningen av arbetstid finns i 2 kap. 1 § arbetsmiljölagen (1977:1160). Särskilda bestämmelser om arbetstiden för minderåriga finns i 5 kap. den lagen. *Lag (1996:360)*.

2 § Lagen gäller inte

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

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

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

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

Bestämmelserna i 13 § första stycket, 14 § och 15 § tredje stycket gäller inte när lagen (2008:475) om kör- och vilotid vid internationell järnvägstrafik är tillämplig. *Lag (2014:660)*.

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

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

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

Undantag från lagen i dess helhet och avvikelser från 10 b §, 13 § första stycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje styckena samt byten av raster mot måltidsuppehåll enligt denna paragraf får göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet. *Lag (2011:740)*.

4 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får meddela särskilda föreskrifter för totalförsvaret med avvikelse från denna lag.

Ordinarie arbetstid och jourtid

5 § Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan.

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

Veckan räknas från och med måndag, om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället.

6 § Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete, får jourtid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Som jourtid anses inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.

Övertid

7 § Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 § och jourtid enligt 6 §. Om annan ordinarie arbetstid eller jourtid gäller på grund av kollektivavtal som har tillkommit i den ordning som anges i 3 § första stycket, eller på grund av medgivande om avvikelse av Arbetsmiljöverket enligt 19 § 1, skall med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid. *Lag (2000:766)*.

8 § När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad, dock med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid). *Lag (2011:740)*.

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

Extra övertid och allmän övertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. *Lag (2011:740)*.

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

Om det för arbetsstället finns en lokal arbetstagarorganisation inom vars avtalsområde arbetet faller, får nödfallsövertid tas ut endast under förutsättning att arbetsgivaren snarast underrättar organisationen om övertidsarbetet. *Lag (2011:740)*.

Mertid vid deltidanställning

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

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagarare under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §. *Lag (2011:740)*.

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

Extra mertid och allmän mertid får tillsammans inte överstiga 48 timmar per arbetstagarare under en tid av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. *Lag (2011:740)*.

Den sammanlagda arbetstiden

10 b § Den sammanlagda arbetstiden under varje period om sju dagar får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagararen annars skulle ha arbetat likställas med fullgjord arbetstid. *Lag (2011:740)*.

Anteckningar om jourtid, övertid och mertid

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

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om hur sådana anteckningar ska föras. *Lag (2013:611)*.

Arbetstidens förläggning med mera

12 § Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådant besked får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

13 § Alla arbetstagare skall ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar (dygnsvila). Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I den dygnsvila som alla arbetstagare har rätt till skall tiden mellan midnatt och klockan 5 ingå. Avvikelse får göras, om arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 5. *Lag (2005:165)*.

13 a § Arbetstiden för nattarbetande får under varje period om tjugofyra timmar inte överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Vid genomsnitts-

beräkningen skall räknas av från beräkningsperioden tjugofyra timmar för varje påbörjad period om sju dagar. Semester och sjukfrånvaro under tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat skall likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning får dock inte arbeta mer än åtta timmar under varje period om tjugofyra timmar som de utför arbete under natt. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

Med nattarbetande avses den som normalt utför minst tre timmar av sitt arbetspass under natt eller troligen kommer att fullgöra minst en tredjedel av sin årsarbetstid under natt. Med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6. *Lag (2005:165)*.

14 § Arbetstagarna skall ha minst trettiosex timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar (veckovila). Till veckovilan räknas inte beredskapstid då arbetstagaren får uppehålla sig utanför arbetsstället men skall stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan skall så långt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse från första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådan avvikelse får göras endast under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet. *Lag (2005:165)*.

15 § Med raster förstås sådana avbrott i den dagliga arbetstiden under vilka arbetstagarna inte är skyldiga att stanna kvar på arbetsstället.

Arbetsgivaren skall på förhand ange rasternas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Rasterna skall förläggas så, att arbetstagarna inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rasternas antal, längd och förläggning skall vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena.

16 § Raster får bytas ut mot måltidsuppehåll vid arbetsplatsen, om det är nödvändigt med hänsyn till arbetsförhållandena eller med hänsyn till sjukdomsfall eller annan händelse som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Sådana måltidsuppehåll räknas in i arbetstiden.

17 § Arbetsgivaren skall ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna.

Om arbetsförhållandena kräver det, får i stället särskilda arbetspauser läggas ut. Arbetsgivaren skall i så fall på förhand ange arbetspausernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

Pauser räknas in i arbetstiden.

18 § Utan hinder av 13–17 §§ kan regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer, meddela särskilda föreskrifter om arbetstidens förläggning vid vägtransporter och luftfart.

Dispens av Arbetsmiljöverket

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

Arbetsmiljöverkets beslut enligt denna paragraf får inte innebära att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG. *Lag (2011:740)*.

Skyddsombuds begäran om åtgärder

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

Arbetsgivaren ska utan dröjsmål lämna besked i frågan om den eller de åtgärder skyddsombudet har begärt. Lämnar arbetsgivaren inte ett sådant besked eller avslår arbetsgivaren skyddsombudets begäran, ska Arbetsmiljöverket pröva om föreläggande eller förbud enligt 22 § ska meddelas, om skyddsombudet begär det. *Lag (2011:740)*.

Tillsyn

20 § Arbetsmiljöverket skall ha tillsyn över att lagen och de föreskrifter som meddelas med stöd av lagen följs. *Lag (2000:766)*.

21 § Arbetsmiljöverket har rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att utöva tillsynen har Arbetsmiljöverket rätt att komma in på arbetsställena. Polismyndigheten ska då lämna den handräkning som behövs. *Lag (2014:660)*.

22 § Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag och föreskrifter som meddelas med stöd av lagen ska följas.

Ett beslut om föreläggande eller förbud får förenas med vite. Ett sådant föreläggande eller förbud får riktas även mot staten som arbetsgivare. *Lag (2013:611)*.

Straffbestämmelser med mera.

23 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller förbud som har meddelats med stöd av 22 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

24 § Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. utan att undantag eller avvikelser har gjorts enligt 3 eller 19 §, har anlitat en arbetstagare i strid mot 10 b, 12, 15 eller 16 § eller brutit mot 11 § eller mot föreskrifter som har meddelats med stöd av 11 §, eller
2. har lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar eller handlingar enligt 21 § första stycket.

En gärning som omfattas av ett föreläggande enligt 22 § ska inte medföra straffansvar enligt första stycket. *Lag (2013:611)*.

24 a § 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. *Lag (1996:360)*.

25 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 3 §, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. Sanktionsavgifter

26 § Om en arbetsgivare har överträtt 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 13 eller 14 §, utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 3 §, ska en sank-

tionsavgift tas ut. Avgiften ska tas ut även om överträdelsen inte skett uppsåtligen eller av oaktsamhet.

Sanktionsavgiften utgör för varje timme otillåten arbetstid eller jourtid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 5, 6, 7, 8, 8 a, 9, 10, 10 a, 13 eller 14 §, en procent av det prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Avgiften tillfaller staten. *Lag (2013:611)*.

26 a § Någon sanktionsavgift ska inte tas ut för en gärning som omfattas av ett föreläggande eller förbud enligt 22 §. *Lag (2013:611)*.

26 b § Sanktionsavgiften ska tas ut av den fysiska eller juridiska person som drev den verksamhet där överträdelsen skedde.

Avgiften får sättas ned helt eller delvis om överträdelsen är ringa eller ursäktlig eller om det annars med hänsyn till omständigheterna skulle vara oskäligt att ta ut avgiften. *Lag (2013:611)*.

27 § Arbetsmiljöverket prövar genom avgiftsföreläggande frågor om sanktionsavgifter.

Avgiftsföreläggande innebär att den som bedöms vara ansvarig enligt 26 b § för en överträdelse föreläggs att godkänna avgiften omedelbart eller inom viss tid.

När föreläggandet har godkänts, gäller det som domstols lagkraft vunna avgörande om att avgift ska tas ut. Ett godkännande som görs efter det att den tid som angetts i föreläggandet har gått ut är dock utan verkan. Om avgiftsföreläggandet inte har godkänts inom utsatt tid, får Arbetsmiljöverket ansöka hos den förvaltningsrätt inom vars domkrets avgiftsföreläggandet har utfärdats, om att avgift ska tas ut.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2013:611)*.

27 a § En sanktionsavgift får tas ut bara om ansökan har delgetts den som avgiftsföreläggandet riktas mot inom fem år från den tidpunkt då överträdelsen skedde.

Ett beslut om att avgift ska tas ut ska genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften ska betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta ska tas in i beslutet.

Om avgiften inte betalas inom den tid som anges i andra stycket, ska dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda avgiften och dröjsmålsavgiften ska lämnas för indrivning enligt lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar med mera.

En beslutad avgift bortfaller om verkställighet inte har skett inom fem år efter det att avgörandet vann laga kraft. *Lag (2013:611)*.

Överklagande

28 § Har upphävts genom *lag (2000:766)*.

29 § Arbetsmiljöverkets beslut i enskilda fall enligt denna lag eller enligt föreskrifter meddelade med stöd av lagen får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2008:298)*.

30 § För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt lagen får beslut som avses i 28 eller 29 § överklagas av huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av annat skyddsombud. Finns det inte något skyddsombud, får en arbetstagarorganisation överklaga ett sådant beslut i den mån saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

Om skyddsombud finns bestämmelser i 6 kap. arbetsmiljölagen (1977:1160).

31 § I fråga om föreskrifter får Arbetsmiljöverket underställa regeringen frågor av särskild betydelse innan verket meddelar beslut i ärendet. *Lag (2000:766)*.

32 § Arbetsmiljöverket kan förordna att dess beslut skall gälla omedelbart. *Lag (2000:766)*.

Övergångsbestämmelser

1992:637

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1993. Äldre föreskrifter gäller dock fortfarande i fråga om overtidsavgift som förfallit till betalning före ikraftträdandet.

2005:165

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005. Med undantag för 2 § första stycket 5 och av vad som föreskrivs beträffande lagen (2005:426) om arbetstid med mera för flygpersonal inom civilflyget skall de nya bestämmelserna dock tillämpas först från och med den 1 januari 2007 om arbetsgivaren den 30 juni 2005 och därefter fram till och med den 31 december 2006 är bunden av kollektivavtal som reglerar arbetstidsfrågor. *Lag (2005:428)*.

2008:298

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2008.
2. För beslut som meddelats av Arbetsmiljöverket före den 1 juli 2008 gäller 29 § i sin äldre lydelse.

2008:476

Denna lag träder i kraft den 14 december 2008. Äldre bestämmelser gäller fortfarande för förhållanden som hänför sig till tiden före ikraftträdandet.

2011:740

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

2013:611

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2014.
2. Äldre föreskrifter gäller fortfarande för överträdelser som har skett före ikraftträdandet.

Arbetstidslagen

ARBETSTIDSLAGEN REGLERAR DEN sammanlagda arbetstiden och gäller i princip för alla anställda, både inom privat och offentlig sektor. 40-timmarsveckan infördes redan 1971. Den faktiska förkortningen av arbetstiden som har genomförts därefter har tagits ut i form av längre semester och olika former av lagstadgad ledighet som till exempel föräldraledighet.

Om detta kan du läsa i den här skriften som innehåller LOs kommentarer till vissa paragrafer, lagtext, historik om arbetstidslagen samt anpassningen av arbetstidslagen till EUs arbetstidsdirektiv.

I serien *Jobbet och lagarna* finns även:

- Anställningsskyddslagen
- Arbetsmiljölagen
- Förtroendemannalagen
- Medbestämmandelagen
- Semesterlagen
- Studieledighetslagen
- Vilken lag gäller?

www.lo.se

ISBN 978-91-566-2991-4