



Handledning för skyddsombud gällande kontroll av uttag av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid

Innehåll

Defenitioner.....	5
Arbetstidslagen från och med den 1 augusti 2011.....	6
Ändringarna i sammanfattning.....	6
Övre gräns för uttag av allmän och extra övertid och mertid.....	6
Så fungerar de nya reglerna.....	7
Utvidgad rätt för arbetsgivaren.....	7
Hur bedöms vad som är rimligt?.....	7
Skyddsombudet har rätt att kontrollera.....	8
Hur ska skyddsombudets kontroll gå till rent praktiskt?.....	8
Kontroll av reglerna om allmän övertid och allmän mertid.....	8
Nödfallsövertid.....	9

Hur ska skyddsombudet agera om/när.....	10
Om arbetsgivaren inte bryr sig om en framställan enligt 19 a § från skyddsombudet.....	10
Om arbetsgivaren vägrar ge skyddsombudet tillgång till scheman och andra dokument som kan ge information om faktisk arbetad tid.....	10
Om arbetsgivaren på grund av bristande dokumentation inte kan ge skyddsombudet något svar efter en 19 a §-framställan	10
Om arbetsgivaren efter en 19 a §-framställan lämnar uppgifter som skyddsombudet tror/vet är fel.....	11
Om skyddsombudet efter granskningen av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat efter en 19 a-framställan kan se att arbetstagarna har arbetat för mycket extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid.....	11
Om arbetsgivaren har använt extra övertid eller extra mertid när han borde använt sig av allmän övertid eller allmän mertid.....	11
Om skyddsombudet misstänker att arbetsgivaren bryter mot andra arbetstidsregler än reglerna om extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid.....	11
Om arbetsgivaren låter bli att anmäla nödfallsövertid till det lokala facket.....	12
Om Arbetsmiljöverket avslår skyddsombudets begäran om föreläggande eller förbud.....	12
Om Arbetsmiljöverket avskriver begäran om föreläggande eller förbud utan att fatta beslut i frågan	12
 Praxis från Arbetsmiljöverket.....	 14
 Påföljd vid brott mot lagreglerna.....	 16
Allmänt.....	16
När kollektivavtal om övertid och mertid gäller.....	16
 Bilagor.....	 18
BILAGA 1: Mall för anmälan avseende 19 a § arbetstidslagen.....	18
BILAGA 2a: Mall för polisanmälan	18
BILAGA 2b: Mall för polisanmälan till Arbetsmiljöverket.....	18

Definitioner

(gäller från och med den 1 augusti 2011)

Övertid

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. Detta kallas för allmän övertid.

Mertid

Begreppet används vid deltidanställning. Mertid är sådan arbetstid som överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid och jourtid enligt anställningsavtalet. När det finns särskilt behov av ökad arbetstid får mertid tas ut med högst 200 timmar per arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid).

Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor som gäller för nödfallsövertid (se nedan).

Extra övertid och extra mertid

Extra övertid eller extra mertid är tillåtet upp till 150 timmar per kalenderår och arbetstagare. För att arbetsgivaren ska ha rätt att ta ut extra övertid och extra mertid så krävs det att det ska finnas särskilda skäl för det och att situationen inte har varit möjlig att lösas på annat rimligt sätt. Extra övertid och extra mertid får tas ut vid tillfälliga arbetsanhopningar som varit omöjliga att förutse, oförutsedda sjukdomsfall eller förlust av spetskompetens som inte går att ersätta omedelbart.

Nödfallsövertid

Nödfallsövertid får tas ut om mycket allvarliga omständigheter orsakar stora problem i verksamheten. Det ska handla om en natur- eller olyckshändelse eller liknande som vållar avbrott i en verksamhet eller risk för ett sådant avbrott. Nödfallsövertid får också tas ut vid fara för skada på liv, hälsa eller egendom. Som en allmän förutsättning gäller att arbetsgivaren inte ska ha kunnat förutse det inträffade, exempelvis ras, översvämningar, bränder och avbrott i el- eller vattendistribution. Det kan också innefatta maskinhaveri som stoppar driften i en större industri. Däremot kan inte reparationer som kan planeras eller som bara avser normalt underhåll motivera ett uttag av nödfallsövertid. Nödfallsövertid får bara tillämpas så länge det behövs för att verksamheten ska komma igång på ett hjälpligt sätt. Nödfallsövertid får inte användas för att hämta in en produktionsförsening. Nödfallsövertid får även användas för att avhjälpa en skada som har inträffat i en annan verksamhet än arbetsgivarens egen.

Arbetstidslagen

från och med den 1 augusti 2011

Ändringarna i sammanfattning

Den 1 augusti 2011 trädde vissa ändringar i arbetstidslagen (8 a och 10 a §§) i kraft. Dessa ändringar innebär sammanfattningsvis följande:

1. Arbetsmiljöverkets möjlighet att ge dispens ifråga om uttag av extra övertid och extra mertid har tagits bort.
2. Extra övertid och extra mertid får tas ut med högst 150 timmar per arbetstagarare under ett kalenderår om det finns särskilda skäl för det och situationen inte har kunnat lösas på annat rimligt sätt.
3. Kravet på tillstånd från Arbetsmiljöverket ifråga om uttag av nödfallsövertid för längre tid än två dygn har tagits bort och det är nu upp till arbetsgivaren att själv avgöra om de lagliga förutsättningarna är uppfyllda för att ta ut nödfallsövertid.
4. Skyldigheten att underrätta den lokala fackliga organisationen om nödfallsövertid är nu tvingande eftersom Arbetsmiljöverket nu inte längre kan medge avvikelse från detta.
5. Skyddsombud har getts rätt att kontrollera att missbruk inte sker rörande uttag av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid.

Övre gräns för uttag av allmän och extra övertid och mertid

Extra övertid får inte tas ut med mer än 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller högst 50 timmar under en kalendermånad. För det fall arbetstagararen arbetar både allmän och extra övertid under perioden så gäller tidsgränsen för den sammanlagda övertiden.

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.

Viktigt att uppmärksamma

Möjligheten att söka dispens hos Arbetsmiljöverket har tagits bort och ersatts med att arbetsgivaren själv får avgöra om situationen är sådan att extra övertid eller extra mertid får tas ut.

Det krävs inte heller längre att arbetsgivaren tecknar kollektivavtal med det lokala facket om detta. Möjligheten att kollektivavtalsvägen disponera över reglerna om övertid och mertid finns dock kvar.

Så fungerar de nya reglerna

Utvidgad rätt för arbetsgivaren

Sedan den 1 augusti 2011 har arbetsgivare alltså möjlighet att – utöver 200 timmar allmän mertid och 200 timmar allmän övertid – ta ut extra övertid eller extra mertid med 150 timmar per år och arbetstagare. I fortsättningen gäller därför två typer av övertids- och mertidsbegrepp, dels allmän övertid och allmän mertid, dels extra övertid och extra mertid.

Huvudregeln är att den allmänna övertiden respektive den allmänna mertiden först ska ha förbrukats innan uttag av extra övertid eller extra mertid kan ske.

De enda kraven som ställs upp för att arbetsgivaren ska ha denna rätt är att det ska finnas särskilda skäl och att situationen inte har kunnat lösas på annat rimligt sätt.

Hur bedöms vad som är rimligt?

Om de tillfälliga arbetsanhopningarna är återkommande, såsom till exempel vid julhandeln eller vid löneutbetalningar, då anses de inte vara oförutsedda och arbetsgivaren kan alltså inte använda sig av extra övertid och extra mertid för att täcka upp detta behov av arbetskraft.

Att situationen inte har varit möjlig att lösas på annat rimligt sätt betyder att det kan vara möjligt för arbetsgivaren att under en övergångsperiod ta ut extra övertid eller extra mertid vid sjukdomsfall eller vid andra vakanser.

Om det går att rekrytera eller hyra in mer personal, eller genomföra andra organisatoriska åtgärder för att komma tillrätta med problemen så ska arbetsgivaren använda dessa åtgärder istället för att ta till extra övertid eller extra mertid.

Kostnaden för arbetsgivaren för att lösa situationen på annat rimligt sätt måste dock stanna på en rimlig nivå och här har företagets storlek betydelse vid den bedömningen (stora företag har större möjligheter att hitta andra lösningar än små företag). Även tidsaspekten för rekrytering av personal ska tas med i bedömningen.

Bedömningen av vad som inte gått att lösa på annat rimligt sätt ska göras restriktivt.

Skyddsombudet har rätt att kontrollera

I en ny paragraf i arbetstidslagen, 19 a §, har skyddsombud getts rätt att kontrollera hur arbetsgivaren använder sig av de nya reglerna i arbetstidslagen. Skyddsombuden har också rätt att vid behov ingripa mot arbetsgivaren. Skyddsombudets kontrolluppgift handlar om att motverka att arbetsgivaren missbrukar reglerna om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid.

Rätten för skyddsombuden att kontrollera hur arbetsgivaren sköter de nya reglerna gäller bara reglerna om extra övertid och extra mertid samt nödfallsövertid och alltså inte hur arbetsgivaren sköter reglerna om allmän övertid och allmän mertid. Här gäller istället, på samma sätt som före lagändringen, arbetsmiljölagens regler.

Hur ska skyddsombudets kontroll gå till rent praktiskt?

I 19 a § anges hur skyddsombudet ska utöva kontrollen över reglerna. Bestämmelsen är uppbyggd på samma sätt som i 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen.

Om skyddsombudet misstänker att arbetsgivaren gör uttag av extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid på ett sätt som strider mot arbetstidslagen, ska skyddsombudet enligt 19 a § arbetstidslagen vända sig till arbetsgivaren. I skyddsombudets framställan till arbetsgivaren om att vidta åtgärder kan skyddsombudet påtala antingen att det enligt hennes/hans uppfattning sker uttag av exempelvis extra övertid i strid med lagen eller att risk föreligger att arbetsgivarens tillämpning leder till detta.

Skyddsombudet kan också (i syfte att kontrollera hur arbetsgivaren följer lagens regler) be arbetsgivaren att närmare utreda och ge besked om förekomsten av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid och om skälen till dessa uttag.

När skyddsombuden har gjort en framställan till arbetsgivaren så ska arbetsgivaren enligt mönster från 6 kap. 6 a § arbetsmiljölagen genast lämna en skriftlig bekräftelse på mottagandet av skyddsombudets framställan samt därefter utan dröjsmål lämna besked om hur arbetsgivaren ser på framställan och vad som kommer att göras.

Om skyddsombudet då inte får något besked från arbetsgivaren eller om arbetsgivaren avslår skyddsombudets framställan eller lämnar ett svar på framställan som skyddsombudet inte är nöjt med, så kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med en begäran om föreläggande eller förbud.

Bara kollektivavtal kan upphäva skyddsombudets rätt

Rätten för skyddsombud att kontrollera att arbetsgivaren följer lagens regler och ingripa mot arbetsgivaren gäller bara i de fall kollektivavtal inte har träffats om extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid. Om det finns kollektivavtalsreglering i dessa frågor så sköts kontrollen av det lokala facket.

Kontroll av reglerna om allmän övertid och allmän mertid

Även om 19 a § arbetstidslagen inte ger skyddsombudet någon rätt att kontrollera att arbetsgivaren följer reglerna om **allmän** övertid och **allmän** mertid så kan skyddsombuden ändå med hjälp av arbetsmiljölagen kontrollera detta.

Av arbetsmiljölagen (2 kap. 1 §) följer att arbetsgivaren måste förlägga arbetstiden så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska och psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Eftersom arbetsmiljölagen är tillämplig på frågor om arbetstidens förläggning så innebär detta att skyddsombudet med stöd av 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen har rätt att övervaka att uttag av såväl allmän som extra övertid, allmän och extra mertid samt nödfallsövertid inte innebär risker ur arbetsmiljösynpunkt.

I sådana situationer ska skyddsombudet alltså åberopa **arbetsmiljölagen** och inte arbetstidslagen.

Kontrollen av arbetsgivarens tillämpning av bestämmelserna om allmän övertid och allmän mertid sker också genom att det lokala facket granskar den övertidsjournal som arbetsgivaren är skyldig att föra enligt 11 § arbetstidslagen och AFS 1982:17. Enligt dessa regler har det lokala facket rätt att få ta del av uppgifterna i journalen när det finns någon medlem på arbetsplatsen. Det lokala facket har rätt att granska hela journalen, det vill säga även de anteckningar som gäller oorganiserade och medlemmar i annat förbund.

Att tänka på när man tecknar kollektivavtal

Skyldigheten för arbetsgivaren att föra övertidsjournal gäller även om det finns kollektivavtal om övertid, mertid eller nödfallsövertid – men inte om hela arbetstidslagen är bortavtalad.

Om hela arbetstidslagen avtalas bort genom kollektivavtal, är det därför viktigt att i kollektivavtalet skriva in en bestämmelse om övertidsjournal och rätten att granska denna.

Nödfallsövertid

För att arbetsgivaren skulle ha rätt att ta ut nödfallsövertid mer än två dygn krävdes förut att Arbetsmiljöverket gav dispens till detta. Denna regel är nu borttagen. Arbetsgivaren måste istället underrätta det lokala facket så fort nödfallsövertid ska tas ut. Denna underrättelse till det lokala facket ska ske så snart det är möjligt. Annars anses den arbetade övertiden som allmän övertid. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att sådan underrättelse har skett till det lokala facket.

Om det lokala facket eller skyddsombudet anser att arbetsgivaren bryter mot reglerna om nödfallsövertid så kan skyddsombudet enligt 19 a § arbetstidslagen vända sig till arbetsgivaren med en begäran om åtgärder. Om arbetsgivaren inte svarar eller omskyddsombudet inte är nöjt med svaret så kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med en begäran om föreläggande eller förbud. Skyddsombudet ska dessutom göra en polisanmälan.

Nödfallsövertid får tas ut utan någon begränsning i antal timmar.

Hur ska skyddsombudet agera om/när...

Arbetstidslagen ger skyddsombuden rätt att ta del av övertidsjournaler, scheman och andra uppgifter om arbetad tid för att kunna kontrollera att arbetsgivaren följer lagens regler om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid.

Arbetsmiljölagen ger skyddsombuden rätt att kontrollera att arbetsgivaren följer reglerna om arbetstid i sin helhet så att inte arbetsgivaren tillämpar reglerna på ett sätt som medför risk för ohälsa eller olycksfall.

Här nedan listas ett antal problemsituationer som skyddsombuden kan ställas inför och förslag på hur dessa ska lösas.

Om arbetsgivaren inte bryr sig om en framställan enligt 19 a § från skyddsombudet

Om skyddsombudet har gjort en framställan till arbetsgivaren enligt 19 a § arbetstidslagen men arbetsgivaren inte bryr sig om framställan eller inte återkommer till skyddsombudet utan dröjsmål, så ska skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med en begäran om föreläggande eller förbud, en sådan anmälan kan se ut som i [bilaga 1](#).

Om arbetsgivaren vägrar ge skyddsombudet tillgång till scheman och andra dokument som kan ge information om faktisk arbetad tid

Enligt arbetsmiljölagen ska skyddsombudet vaka över att arbetsgivaren inte förlägger arbetstid så att arbetstagarna riskerar att skadas. Rätten för skyddsombud att få del av övertidsjournaler regleras direkt i arbetstidslagen med de sanktionsmöjligheter som stadgas där. I många fall kanske inte just övertiden är det mest väsentliga utan hur arbetsgivaren följer övriga arbetstidsregler, exempelvis reglerna om dygnsvila och veckovila, eller att arbetstiden i övrigt inte läggs ut på ett sätt som skulle kunna innebära risk för ohälsa för arbetstagarna.

I dessa fall är det arbetsmiljölagens bestämmelser som ska tillämpas vad gäller skyddsombudens rätt att få del av information, se arbetsmiljölagen 6 kap 4 och 6 §§. Här har skyddsombuden på senare år i många fall inte fått den efterfrågade informationen från arbetsgivarna, bland annat med hänvisning till personuppgiftslagen.

I dessa fall måste denna vägran från arbetsgivaren ses som ett hinder i skyddsombudens verksamhet enligt 6 kap 10 § arbetsmiljölagen. Den fackliga organisationen ska då begära förhandling med arbetsgivaren och yrka skadestånd till skyddsombudet för brott mot arbetsmiljölagen samt skadestånd till den fackliga organisation som utsett skyddsombudet för brott mot 3 § förtroendemannalagen.

Om arbetsgivaren på grund av bristande dokumentation inte kan ge skyddsombudet något svar efter en 19 a §-framställan

Om arbetsgivaren inte har någon sparad information om arbetad tid eller

endast har en bristfällig information att visa så får skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med en begäran om föreläggande eller förbud. Skyddsombudet ska också göra en polisanmälan om brott mot arbetstidslagen eftersom arbetsgivaren enligt 11 § arbetstidslagen och AFS 1982:17 är skyldig att föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid.

En sådan begäran till Arbetsmiljöverket kan se ut som i [bilaga 1](#) en sådan anmälan till polis kan se ut som i [bilaga 2a](#) eller [bilaga 2b](#). Bilaga 2 a är en anmälan som skickas direkt till polisen. Skyddsombudet kan istället välja att skicka en anmälan till Arbetsmiljöverket, bilaga 2 b, och låta Arbetsmiljöverket bestämma om en polisanmälan ska göras eller inte.

Om arbetsgivaren efter en 19 a §-framställan lämnar uppgifter som skyddsombudet tror/vet är fel

Om arbetsgivaren efter skyddsombudets framställan lämnar uppgifter som skyddsombudet tror/vet är felaktiga så får skyddsombudet först påpeka detta till arbetsgivaren. Om arbetsgivaren ändå inte ger skyddsombudet korrekta uppgifter så ska skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med en begäran om föreläggande eller förbud. Skyddsombudet får då se till att skaffa bevis på annat håll, till exempel genom scheman som arbetstagarna har sparat, lönespecifikationer eller genom att arbetstagarna själva berättar om hur de har arbetat. En sådan anmälan kan se ut som i [bilaga 1](#).

Om skyddsombudet efter granskningen av de uppgifter som arbetsgivaren lämnat efter en 19 a §-framställan kan se att arbetstagarna har arbetat för mycket extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid

Om skyddsombudet har fått tillgång till önskat material och vid en granskning av detta kan se att arbetstagarna har arbetat för mycket extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid, så kan en polisanmälan om detta göras. En sådan anmälan kan se ut som i [bilaga 2a](#) eller [bilaga 2b](#). Åklagare kan sedan väcka åtal mot ansvarig person i arbetsledningen och yrka att denne döms till böter för brott mot arbetstidslagen. Skyddsombudet ska dessutom lämna en begäran till Arbetsmiljöverket gällande föreläggande eller förbud, se [bilaga 1](#).

Om arbetsgivaren har använt extra övertid eller extra mertid när han borde använt sig av allmän övertid eller allmän mertid

Om skyddsombudet vid sin granskning av materialet som arbetsgivaren lämnat efter en 19 a §-framställan kommer fram till att arbetsgivaren använt sig av extra övertid eller extra mertid när arbetsgivaren borde använt sig av allmän övertid eller allmän mertid, så kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med en begäran om föreläggande eller förbud. En sådan anmälan kan se ut som i [bilaga 1](#).

Om skyddsombudet misstänker att arbetsgivaren bryter mot andra arbets-tidsregler än reglerna om extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid

Om skyddsombudet misstänker att arbetsgivaren bryter mot andra arbets-tidsregler än reglerna om extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid och att detta kan leda till risker för ohälsa eller olycksfall för arbetstagarna,

så kan skyddsombudet enligt 6 kap 4, 6 och 11 §§ arbetsmiljölagen begära att få ut uppgifter om schema och övertidsjournal från arbetsgivaren. Om skyddsombudet vid sin granskning då upptäcker att arbetsgivaren har brutit mot exempelvis reglerna om allmän övertid och allmän mertid så kan skyddsombudet göra en hänvändelse till arbetsgivaren enligt 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen. Om arbetsgivaren då inte återkopplar till skyddsombudet så kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med en begäran om föreläggande eller förbud enligt 7 kap 7 § arbetsmiljölagen.

Om arbetsgivaren låter bli att anmäla nödfallsövertid till det lokala facket

Om arbetsgivaren har låtit bli att anmäla nödfallsövertid till det lokala facket så anses den arbetade övertiden inte vara nödfallsövertid utan allmän övertid. Om arbetsgivaren då har överskridit gränsen för allmän övertid så innebär det att övertiden utöver det ska anses som extra övertid. Om skyddsombudet menar att uttaget av extra övertid inte har varit berättigad så ska skyddsombudet göra en framställan enligt 19 a § till arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte svarar eller svaret inte godtas av skyddsombudet så kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket med en ansökan om föreläggande eller förbud, se bilaga 1.

Om Arbetsmiljöverket avslår skyddsombudets begäran om föreläggande eller förbud

Den vanligaste orsaken till att Arbetsmiljöverket har avslagit de anmälningar som skyddsombuden har gjort till Arbetsmiljöverket enligt 6 kap 6 a § arbetsmiljölagen är att anmälan på något sätt är bristfällig eller inte tillräckligt tydlig i de arbetsmiljöåtgärder som skyddsombudet vill att arbetsgivaren vidtar eller vilka arbetsmiljöproblem som skyddsombudet vill att arbetsgivaren rättar till. Troligtvis kommer de anmälningar som görs enligt 19 a § arbetstidslagen att vara mer konkreta och Arbetsmiljöverket kommer därför inte att avslå dessa i samma utsträckning.

Om Arbetsmiljöverket ändå avslår en begäran om föreläggande eller förbud enligt 19 a § arbetstidslagen så kan skyddsombudet överklaga Arbetsmiljöverkets beslut till förvaltningsrätten, se 29 § arbetstidslagen.

I första hand ska dock kontakt tas med Arbetsmiljöverket för att försöka reda ut vad det är som brister i den begäran som skyddsombudet har gjort. Är det några uppgifter som saknas? Är det några bevis som saknas? Påstår arbetsgivaren något som Arbetsmiljöverket har valt att tro på som vi vet är fel?

Om Arbetsmiljöverket avskriver begäran om föreläggande eller förbud utan att fatta beslut i frågan

Om Arbetsmiljöverket väljer att avskriva ärendet utan att beslut fattats, så hindras skyddsombudet från att få ärendet prövat av förvaltningsrätten. För att förvaltningsrätten ska kunna pröva ett ärende så måste det finnas ett beslut som kan överklagas till förvaltningsrätten. Ett beslut om att avskriva ett tillsynsärende är inte ett sådant beslut som kan bli föremål för överprövning av en förvaltningsdomstol, se RÅ 1996 not 190. I dessa fall får kontakt tas med Arbetsmiljöverket för att få mer information om varför Arbetsmil-

jöverket har valt att avskriva ärendet utan att fatta ett överklagbart beslut i frågan. Om den information som Arbetsmiljöverket ger inte är korrekt så ska ny begäran enligt 19 a § arbetstidslagen göras till arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren då inte återkommer med svar eller inte återkommer med ett tillfredsställande svar så ska ny begäran om föreläggande eller förbud göras till Arbetsmiljöverket. I denna begäran ska skyddsombudet särskilt ange att beslut krävs i frågan så att det finns en möjlighet för skyddsombudet att överklaga beslutet för det fall Arbetsmiljöverket avslår skyddsombudets begäran.

Ett annat alternativ, för att visa Arbetsmiljöverket hur fel det blir när det inte fattar ett beslut i egentlig mening, är att överklaga Arbetsmiljöverkets besked om att avskriva ärendet till förvaltningsrätten. Förvaltningsrätten kommer med största sannolikhet att avvisa överklagandet men på så sätt skapas i vart fall en ingång till dialog med Arbetsmiljöverkets ledning om problemet med att inspektörerna fattar "icke-beslut".

Praxis från Arbetsmiljöverket

Tanken är att rätten för arbetsgivaren att ta ut extra övertid och extra mertid ska vara densamma nu som före 1 augusti 2011 när Arbetsmiljöverket hade hand om dispensansökningarna. I den praxis som finns från Arbetsmiljöverket i dessa dispensansökningar kan nämnas några ärenden för att ge en bild av hur Arbetsmiljöverket resonerade i rätten för arbetsgivaren att ta ut extra övertid och extra mertid.

- Om det var första gången en arbetsgivare ansökte om dispens, beviljade Arbetsmiljöverket ofta dispens, se JU 2009/22407 samt JU 2009/25079.
- Vid utbrott av pandemi (en pandemi är när en infektionssjukdom sprids över stora delar av världen och drabbar en stor andel av befolkningen i varje land) som exempelvis vid svininfluensan, så beviljade Arbetsmiljöverket ofta dispens, se JU 2009/100032.
- Om arbetsgivaren redan tidigt kan förutse att ett stort övertidsuttag kommer att behöva göras framöver så beviljar Arbetsmiljöverket inte dispens eftersom övertidsuttaget då inte kan betraktas som oförutsett, se J 2009/19401.
- Om en arbetsgivare flera gånger tidigare har sökt dispens för extra övertid för en viss arbetstagare och sedan återkom med argument om att denna arbetstagare är den enda med erfarenhet och kompetens inom området och att dispens därför behövs, avslag Arbetsmiljöverket ansökan med motiveringen att arbetsgivaren borde ha planerat sin verksamhet så att den kan bedrivas utan att någon omfattande övertid behöver användas, se JU 2009/100083.
- Om det finns utrymme kvar av den allmänna övertiden så har Arbetsmiljöverket avslagit ansökan om uttag av extra övertid, se JU 2009/100429.
- Om det är arbetstagarens egen önskan att få arbeta många arbetspass och därmed övertid, så har Arbetsmiljöverket avslagit ansökan om dispens. Som grund för beslutet har Arbetsmiljöverket angett att arbetstidslagen är en skyddslagstiftning vars syfte är att motverka risk för ohälsa på grund av högt arbetstidsuttag och att arbetstagarens önskemål om utökad arbetstid inte är ett sådant särskilt skäl som kan motivera ett uttag av extra övertid, se J 2008/34822.
- Om det har skett ett stort övertidsuttag tidigare och den höga arbetsbelastningen var regelbundet återkommande och förutsägbar, så medgav Arbetsmiljöverket inte dispens, se J 2004/29278.
- Att en arbetsgivare bedömer en viss arbetstagare som extra värdefull eftersom den kan arbeta på tider då ingen annan kan och är flexibel, har inte motiverat ett uttag av extra övertid, se JU 2009/1000383.
- En allmän ökning av arbetstiden under en längre tid har heller inte ansetts tillåten som extra övertid, se R/A 1482, 1840/92. Det ärendet gällde en utbyggnad av ett mobilnät som skulle pågå under sex månader och arbetsgivaren sökte dispens för hela perioden. Arbetsmiljöverket konstaterade att övertidsarbete endast får tas ut om det finns särskilda skäl vilket innebär att övertid endast får användas tillfälligt.

- Vad gäller extra mertid ska särskilt nämnas att detta inte får användas som en allmän utökning av arbetstiden eftersom arbetsgivaren då istället kan komma tillrätta med problemet genom avtal om höjning av tjänstgöringsgraden, se JU 2009/100324.
- Vad gäller nödfallsövertid så får detta även användas för att avhjälpa en skada som har inträffat i en annan verksamhet än arbetsgivarens egna, se J 2007/2196.
- Arbetsmiljöverket har beviljat dispens för nödfallsövertid till kraftbolagen Fortum och Falu Elnät för arbetet med att återställa eldistributionen efter stormen Per, se J 2007/2667 samt J 2007/2196.
- Arbetsgivaren ska anmäla nödfallsövertid till det lokala facket så snart det är möjligt. Annars anses den arbetade övertiden som allmän övertid. Det är arbetsgivaren som har bevisbördan för att sådan underrättelse har skett till det lokala facket, se J 2005/4904.

Påföljd vid brott mot lagreglerna

Allmänt

Om arbete utförs i strid med reglerna om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid så kan den ansvariga personen i arbetsledningen hos arbetsgivaren dömas till böter enligt 24 § arbetstidslagen.

Är det fråga om överträdelse av reglerna om allmän och extra övertid samt nödfallsövertid kan dessutom arbetsgivaren oavsett om det är ett bolag eller en fysisk person bli skyldig att betala övertidsavgift enligt 26 § arbetstidslagen. Övertidsavgiften utgör för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 8, 8 a eller 9 §, en procent av det prisbasbelopp enligt socialförsäkringsbalken som gällde vid tidpunkten för överträdelsen (år 2012 är prisbasbeloppet 44 000 kronor vilket innebär att varje otillåten timme kostar arbetsgivaren 440 kronor).

Någon mertidsavgift finns dock inte utan den enda påföljden vid ett felaktigt uttag av extra mertid är böter enligt 24 § arbetstidslagen.

Om arbetstidslagens regler om extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid har ersatts med bestämmelser i ett kollektivavtal så kan en begäran om föreläggande eller förbud inte göras till Arbetsmiljöverket. Om skyddsombudet i detta fall anser att arbetsgivaren bryter mot de regler som stadgas i kollektivavtalet får istället skyddsombudet kontakta det lokala facket som då ska ta upp en förhandling med arbetsgivaren och kräva skadestånd för brott mot kollektivavtalet.

När kollektivavtal om övertid och mertid gäller

Precis som förut så kan kollektivavtal träffas gällande reglerna om övertid, mertid och nödfallsövertid. Om kollektivavtal om övertid, mertid och nödfallsövertid har träffats så sköts kontrollen av reglerna helt av det lokala facket och skyddsombudet kan därför inte göra någon framställan till Arbetsmiljöverket vid misstanke om att arbetsgivaren bryter mot reglerna.

Om skyddsombudet misstänker att arbetsgivaren bryter mot reglerna i kollektivavtalet om övertid, mertid och nödfallsövertid så ska skyddsombudet kontakta det lokala facket som då ska ta upp en tvisteförhandling för brott mot kollektivavtalet.

Vad gäller skadeståndet i dessa tvister så gäller samma "taxa" som i lagen, dvs att varje otillåten timme kostar en procent av prisbasbeloppet (2012 kostar alltså varje timme 440 kronor). Detta framgår inte av lagen utan av en dom från Arbetsdomstolen (AD 2003 nr 17).

Bilagor

Mallarna i fullstorlek kan laddas ned som PDF-filer från LOs och förbundens hemsidor.

BILAGA 1: Mall för anmälan avseende 19 a § arbetstidslagen

Begäran till Arbetsmiljöverket om föreläggande eller förbud.

BILAGA 2a: Mall för polisanmälan

Bilaga 2 a är en anmälan om brott mot arbetstidslagen. Denna bilaga är en mall för anmälan som skickas direkt till polisen.

BILAGA 2b: Mall för polisanmälan till Arbetsmiljöverket

I stället för att skicka polisanmälan direkt till polisen kan skyddsombudet välja att skicka en anmälan till Arbetsmiljöverket och låta Arbetsmiljöverket bestämma om en polisanmälan ska göras eller inte. Bilaga 2b är en mall för detta.



Begäran om åtgärd med mera enligt 19 a § arbetstidslagen

I egenskap av skyddsombud begär jag med stöd av 19 a § arbetstidslagen att följande åtgärd (eller undersökning eller riskbedömning) ska vidtas för att uppnå att arbetstidslagen ifråga om extra övertid (8 § arbetstidslagen), nödfallsövertid (9 § arbetstidslagen) och extra mertid (10 § arbetstidslagen) efterlevs:

Företag/Arbetsställe/Arbetsplats

Beskrivning av aktuellt arbete och aktuella arbetsuppgifter

Tillämplig bestämmelse i arbetstidslagen

8 a § arbetstidslagen (extra övertid)

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.

9 § arbetstidslagen (nödfallsövertid)

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.

10 a § arbetstidslagen (extra 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.

Den åtgärd (eller den undersökning) som ska vidtas genom denna framställan:

Anledning till framställan med beskrivning av brister beträffande extra övertid, nödfallsövertid och extra mertid eller befärade brister och risker som motiverar undersökning eller riskbedömning:

Lämnar Ni (arbetsgivaren) inte besked utan dröjsmål eller beaktas inte denna framställan kommer hänvändelse att ske till Arbetsmiljöverket med begäran om föreläggande eller förbud enligt 19 a § arbets-tidslagen.

Ort och datum
Skyddsombudets underskrift
Namnförtydligande
Fackförbund

Som ansvarig för arbetsgivaren har jag i dag mottagit denna framställan.

Ort och datum
Arbetsgivarrepresentants underskrift
Namnförtydligande

Detta exemplar behålls av arbetsgivare. Kopia till skyddsombudet.

Arbetstagare som utfört arbetsuppgifterna och som har kännedom om hur de har arbetat bör även de höras. Angivna personer har följande kontaktuppgifter:

Sakomständigheter

(under denna rubrik ska en beskrivning av händelseförloppet göras)

Vad har hänt?

Vad har brustit?

Varför har det hänt?

Vilka är ansvariga för arbetstidsfrågor och för vilka arbetsuppgifter?

Tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen

(under denna rubrik ska anges vilken/vilka bestämmelse/bestämmelser i arbetstidslagen som arbetsgivaren brutit mot)

5 § arbetstidslagen (ordinarie arbetstid)

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 § arbetstidslagen (jourtid)

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.

7 § arbetstidslagen

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, ska med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid ska kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

8 § arbetstidslagen (allmän övertid)

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).

8 a § arbetstidslagen (extra övertid)

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.

9 § arbetstidslagen (nödfallsövertid)

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.

10 § arbetstidslagen (mertid)

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning 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 arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

10 a § arbetstidslagen (extra 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.

10 b § arbetstidslagen (sammanlagd arbetstid)

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.

11 § arbetstidslagen (anteckningar om jourtid, övertid och mertid)

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

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket ska föras.

12 § arbetstidslagen (besked om förändringar av den ordinarie arbetstidens och jourtidens förläggning)

Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt ska 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 § arbetstidslagen (dygnsvila)

Alla arbetstagare ska 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 ska 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.

14 § arbetstidslagen (veckovila)

Arbetstagarna ska 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 ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan ska 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.

15 § arbetstidslagen (raster)

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

Arbetsgivaren ska på förhand ange rasterernas längd och förläggning så noga som omständigheterna medger.

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

16 § arbetstidslagen (måltidsuppehåll)

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.

Bilagor

Vi bifogar följande dokumentation (till exempel schemaläggning, overtidsjournaler, tidkort, lönespecifikationer och förhandlingsprotokoll från förhandlingar om arbetstider mellan företaget och den fackliga organisationen).

Ort och datum
Underskrift av företrädare för den fackliga organisationen
Namnförtydligande
Fackförbund
Kontaktuppgifter

Arbetstagare som utfört arbetsuppgifterna och som har kännedom om hur de har arbetat bör även de höras. Angivna personer har följande kontaktuppgifter:

Sakomständigheter

(under denna rubrik ska en beskrivning av händelseförloppet göras)

Vad har hänt?

Vad har brustit?

Varför har det hänt?

Vilka är ansvariga för arbetstidsfrågor och för vilka arbetsuppgifter?

Tillämpliga bestämmelser i arbetstidslagen

(under denna rubrik ska anges vilken/vilka bestämmelse/bestämmelser i arbetstidslagen som arbetsgivaren brustit mot)

5 § arbetstidslagen (ordinarie arbetstid)

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 § arbetstidslagen (jourtid)

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.

7 § arbetstidslagen

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, ska med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid och jourtid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid ska kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid eller jourtid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid respektive jourtid.

8 § arbetstidslagen (allmän övertid)

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).

8 a § arbetstidslagen (extra övertid)

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.

9 § arbetstidslagen (nödfallsövertid)

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.

10 § arbetstidslagen (mertid)

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning 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 arbetstagare under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 9 §.

10 a § arbetstidslagen (extra 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.

10 b § arbetstidslagen (sammanlagd arbetstid)

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.

11 § arbetstidslagen (anteckningar om jourtid, övertid och mertid)

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

Regeringen eller, efter regeringens bestämmande, Arbetsmiljöverket meddelar föreskrifter om hur anteckningar enligt första stycket ska föras.

12 § arbetstidslagen (besked om förändringar av den ordinarie arbetstidstidens och jourtidens förläggning)

Alla arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt ska 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 § arbetstidslagen (dygnsvila)

Alla arbetstagare ska 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 ska 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.

14 § arbetstidslagen (veckovila)

Arbetstagarna ska 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 ska stå till arbetsgivarens förfogande för att utföra arbete när behov uppkommer.

Veckovilan ska 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.

15 § arbetstidslagen (raster)

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

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

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

16 § arbetstidslagen (måltidsuppehåll)

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.

Bilagor

Vi bifogar följande dokumentation (till exempel schemaläggning, övertidsjournaler, tidkort, lönespecifikationer och förhandlingsprotokoll från förhandlingar om arbetstider mellan företaget och den fackliga organisationen).

Ort och datum
Underskrift av företrädare för den fackliga organisationen
Namnförtydligande
Fackförbund
Kontaktuppgifter

