



Avdelningen för juridiska frågor
Karolina Ehrenpil
Anna Varg, 08-730 96 21
anna.varg@av.se

Vägledning för tillämpning av arbetstidslagen vid en pandemi

Sammanfattning:

En pandemi bör kunna vara en sådan situation som medför att undantaget i 2 § 3 stycket arbetstidslagen blir tillämpligt på delar av den offentliga verksamheten. Det innebär att särskild dispens i sådana fall inte behöver sökas från reglerna om sammanlagd arbetstid, dygnsvila, arbetstid för nattarbete samt kompensation för tillfälliga avvikelser från veckovilan.

En pandemi bör även i vissa verksamheter kunna betraktas som ett sådant särskilt förhållande som medför att tillfällig avvikelse kan göras från reglerna om dygnsvila och veckovila.

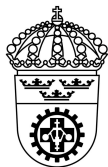
Vidare bör en pandemi kunna medföra att det finns särskilt behov av ökad arbetstid inom många verksamheter.

Vid en pandemi har Arbetsmiljöverket möjlighet att påskynda hanteringen av ansökningar om undantag från arbetstidslagen.

En pandemi är en epidemi som sprider sig över stora delar av världen. För ett företag kan en pandemi innebära att vissa arbetstagare behöver arbeta mer än annars. Det skulle exempelvis kunna bli fråga om att behöva arbeta extra övertid/mertid, nödfallsövertid, under natt och utan dygns- eller veckovila. Detta skulle i sin tur kunna medföra att företag behöver söka dispens hos Arbetsmiljöverket från arbetstidslagens (1982:673) regler.

Lagens tillämplighet

Arbetstidslagen omfattar allt arbete som utförs i Sverige av arbetstagare för en arbetsgivares räkning. Lagens tillämplighet är dock begränsad i vissa fall.



Dels är det viktigt att notera att hela lagen eller vissa paragrafer, som anges i 3 §, kan avtalas bort genom kollektivavtal. När kollektivavtal har träffats har Arbetsmiljöverket inte tillsyn över de delar av lagen som ersatts med avtalet. Arbetsmiljöverket kan inte heller pröva dispensansökningar som avser bortavtalade regler.

Vidare anges i lagen vissa begränsningar av dess tillämplighet i särskilda fall. Av intresse vid en eventuell pandemi är dels 2 § 3 stycket, som gäller viss offentlig verksamhet, dels 13 § 1 stycket andra meningen, som gäller dygnsvilan, dels 14 § 3 stycket, som gäller kompensation för förlorad veckovila.

Offentlig verksamhet

I 2 § 3 stycket anges att bestämmelserna om maximal sammanlagd arbetstid, dygnsvila, arbetstid för nattarbetande samt kompensation för tillfälliga brott mot veckovilan inte är tillämpliga inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten, för arbete som är speciellt för sådana verksamheter 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.

Arbetstidslagen genomför EG:s arbetstidsdirektiv och tolkningar av direktivet är därför avgörande även för tolkningen av den svenska lagen. Av EG-domstolens praxis framgår att arbete som utförs av en brandkår omfattas av arbetstidsreglerna om verksamheten utövas under normala förhållanden (Mål C-52/04, Feuerwehr Hamburg). Samma bedömning har domstolen gjort avseende arbete som utförs av räddningsassistent som medföljer vid ambulanstransporter (mål C-397/01-C-403/01, Pfeiffer m fl). Av en annan dom (mål C-303/98, SIMAP) framgår att arbete som utförs av personal i primärvården under normala förhållanden omfattas av arbetstidsreglerna.

Domstolen har i målen Pfeiffer och Feuerwehr Hamburg uttalat att undantaget för viss offentlig verksamhet har "tillkommit enbart för att garantera att de tjänster som är oundgängliga för skyddet av säkerhet, hälsa och allmän ordning skall kunna upprätthållas under förhållanden som är av exceptionellt allvarlig och omfattande art – exempelvis en katastrof – vilka bland annat karaktäriseras av att arbetstagarna utsätts för inte obetydliga risker med avseende på deras säkerhet och/eller hälsa och av att det av naturliga skäl inte är möjligt att planera arbetstiden för utrycknings- och räddningspersonal." Enligt domstolens uttalande i punkt 53-54 i domen Feuerwehr Hamburg, kan undantag "endast göras under specifika förhållanden, när det för ett effektivt utförande av åtgärder till skydd för befolkningen i allvarliga allmänfarliga situationer krävs att den personal som skall hantera en händelse av denna art ger absolut prioritet



åt det ändamål som eftersträvas med dessa åtgärder för att detta ändamål skall kunna uppnås. Detta är fallet vid naturkatastrofer, tekniska katastrofer, attentat, allvarliga olyckor eller andra händelser av samma art, vilka på grund av deras allvarliga karaktär eller omfattning kräver att nödvändiga åtgärder vidtas för att skydda befolkningens liv, hälsa och säkerhet, och vars effektiva genomförande äventyras om alla de bestämmelser som anges i direktiven 89/391 och 93/104 skulle iaktas.”

Mot bakgrund av EG-domstolens uttalanden anser Arbetsmiljöverket att en pandemi bör kunna vara en sådan situation som medför att undantaget i 2 § 3 stycket arbetstidslagen blir tillämpligt på delar av den offentliga verksamheten. Det innebär att särskild dispens i sådana fall inte behöver sökas från reglerna om sammanlagd arbetstid, dygnsvila, arbetstid för nattarbetande samt kompensation för tillfälliga avvikelser från veckovilan.

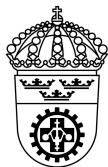
I vilken omfattning undantaget skulle gälla kan dock inte sägas generellt utan får bedömas i en konkret situation. Det bör dock enligt Arbetsmiljöverkets mening inte vara avgörande om skydds- och beredskapsarbetet m.m. utförs i en verksamhet som har staten som huvudman, utan bedömningen bör grunda sig på arten av arbetet som utförs.

Tillämpning av undantaget innebär dock inte att hela arbetstidslagen sätts ur spel. Bland annat kvarstår reglerna om uttag av maximalt 200 timmar övertid utan dispens från Arbetsmiljöverket, samt reglerna om när övertid får räknas som nödfallsövertid, och därmed inte belastar det allmänna övertidskontot.

Tillfällig avvikelse från dygnsvilan

Även om ett arbete inte omfattas av undantaget för viss offentlig verksamhet finns andra undantag från vissa delar av lagen. Enligt 13 § 1 stycket ska arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om 24 timmar, sk dygnsvila. I andra meningen anges att ”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.”

Enligt Arbetsmiljöverkets mening bör en pandemi kunna betraktas som ett sådant särskilt förhållande som medför att tillfällig avvikelse kan göras från dygnsviloregeln. I beslut om dispens från dygnsvilan har Arbetsmiljöverket normalt ställt krav på kompensationsledighet vid arbetsperiodens slut som motsvarar 11 timmar per arbetad 24-timmars-period.



Tillfällig avvikelse från veckovilan

Enligt 14 § ska arbetstagarna ha minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar, sk veckovila. Enligt paragrafens tredje stycke får avvikelse 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.

Även detta undantag bör enligt Arbetsmiljöverkets mening kunna tillämpas vid en pandemi.

Övertid

Allmän övertid

Övertid får enligt 8 § ATL tas ut när det finns särskilt behov av ökad arbetstid. Övertid får tas ut med maximalt 200 timmar per år utlagt på 48 timmar under en period om 4 veckor eller 50 timmar per kalendermånad.

En pandemi bör enligt Arbetsmiljöverkets mening kunna medföra att det finns särskilt behov av ökad arbetstid inom många verksamheter.

Nödfallsövertid

Enligt 9 § ATL får övertid för nödfallsarbete tas ut då oförutsedda händelser vållat avbrott i en verksamhet eller hotat att medföra sådant avbrott eller skada på liv, hälsa eller egendom. Nödfallsarbetet behöver inte utföras av anställda i den drabbade verksamheten. Restriktivitet bör dock iakttas då det gäller nödfallsarbete utanför den egna verksamheten.

Så snart omständigheterna medger det ska arbetsgivaren underrätta den lokala fackliga organisationen om att nödfallsarbete avses äga rum på övertid. Om underrättelseskyldigheten åsidosätts blir den uttagna övertiden att betrakta som allmän övertid, när förutsättningar finns för det, eller annars som otillåten övertid. Finns det ingen lokal facklig organisation faller underrättelseskyldigheten bort. I sådana fall får man lita till reglerna om övertidsjournal samt tillsynsbestämmelserna och bestämmelserna om straff för otillåtet övertidsuttag.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd sökts hos Arbetsmiljöverket. Meningen är att tillstånd inte ska behöva sökas i de fall då kollektivavtal träffas om nödfallsövertid. Sådana kollektivavtal kan vara lokala så länge nödfallsövertidsarbetet inte pågår längre tid än en månad från det att avtalet träffades. Det är dock vanligt att kollektivavtal, som ska slutas i skriftlig form, inte träffas inom två dagar. Då ska ansökan göras hos Arbetsmiljöverket, men kan sedan återkallas om kollektivavtal sluts.



Dispensprocessen

Hur Arbetsmiljöverket skulle handtera en pandemisituation där ett stort antal ansökningar om avvikelse från arbetstidslagen kom in, beror av en rad olika faktorer, bland annat på antalet ansökningar och på om handläggningen av ärendena kan förenklas och handläggningstiden förkortas. Arbetsmiljöverket skulle till exempel kunna påskynda processen genom att ge berörda fackliga organisationer kortare tid för yttrande i ärendena, samt genom att kommunicera med dem via fax eller e-post istället för brevledes, vilket är den normala gången idag. Arbetsmiljöverket skulle även kunna stämma av mer översiktligt med de olika fackliga organisationerna i frågan om i vilken utsträckning övertid och nödfallsövertid kan accepteras i olika verksamheter under en pandemi. Arbetsmiljöverket har enligt förordningen (2007:913) med instruktion för Arbetsmiljöverket, ingen absolut skyldighet att rådgöra med de fackliga organisationerna inför beslut i arbetstidsärenden. Kommunikationen med fackförbunden skulle därför helt kunna underlåtas under exceptionella förhållanden.

Statistik

Antalet dispensansökningar har ökat successivt de senaste åren. År 2004 var antalet ansökningar 53 stycken, år 2005 var det 64, år 2006 var det 99 och under år 2007 128 stycken.