

Regeringens proposition

2004/05:132

Arbets tid vid vägtransporter

Prop.
2004/05:132

Regeringen överlämnar denna proposition till riksdagen.

Stockholm den 17 mars 2005

Göran Persson

Hans Karlsson
(Näringsdepartementet)

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen föreslås en ny lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Den nya lagen införs för att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter. De nya bestämmelserna innebär att de s.k. mobila arbetstagarnas genomsnittliga veckoarbetstid inte får överstiga 48 timmar under en beräkningsperiod om fyra månader och att arbetstiden under en vecka inte får överstiga 60 timmar. Om nattarbete utförs får arbetstagarna inte arbeta mer än tio timmar per dygn och de skall ha rätt till tidsbestämda raster. Arbetsgivarna skall registrera arbetstagarnas arbetstid.

För att samtliga regler om arbetstid som rör denna yrkesgrupp i fortsättningen skall finnas i en och samma författning införs i den nya lagen även regler om ordinarie arbetstid, övertid och mertid samt andra arbetstidsrelaterade frågor. Dessa regler har utformats med förebild i motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673), som i dag gäller för i princip samtliga arbetstagare, däribland mobila arbetstagare.

Den nya lagen föreslås vara dispositiv i vissa delar genom att tillåta avvikelser genom kollektivavtal eller dispens. Begränsningen av arbetstiden vid nattarbete och under en enstaka vecka kan då frångås. Beräkningsperioden för den maximala genomsnittliga veckoarbetstiden kan förlängas. De bestämmelser som har utformats med förebild i motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen går att avvika från på samma sätt som i den lagen, dvs. genom kollektivavtal eller dispens.

En arbetsgivare som inte ser till att lagens bestämmelser följs skall kunna dömas till böter eller fängelse. Arbetsmiljöverket skall vara tillsynsmyndighet.

Arbetstidslagen skall inte längre tillämpas på de mobila arbetstagare som omfattas av den nya vägarbetstidslagen. Prop. 2004/05:132

Vidare föreslås följdändringar i form av hänvisningar till den nya lagen i arbetsmiljölagen (1977:1160) och lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Den nya lagen samt ändringarna i övriga lagar föreslås träda i kraft den 1 juli 2005.

1	Förslag till riksdagsbeslut.....	5
2	Lagtext.....	6
2.1	Förslag till lag om arbetstid vid visst vägtransport- arbete.....	6
2.2	Förslag till lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i arbetstidslagen (1982:673)	13
2.3	Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160).....	14
2.4	Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	15
3	Ärendet och dess beredning.....	16
4	EU-gemensamma regler om vägtransporter.....	16
4.1	Bakgrund.....	16
4.2	EG-förordningen 3820/85 och AETR- överenskommelsen.....	18
5	Vägarbetstidsdirektivet.....	19
5.1	Bakgrund.....	19
5.2	Direktivets rättsliga grund och syften	21
5.3	Vägarbetstidsdirektivets innehåll i korthet	22
6	Gällande rätt	23
6.1	Allmänna arbetstidsregler och särskilda regler om kör- och vilotider m.m.	23
6.2	Förhållandet mellan de arbetsrättsliga reglerna och de särskilda reglerna för vägtransportsektorn.....	25
7	Regeringens förslag	26
7.1	En ny lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete	26
7.2	Lagen skall vara dispositiv.....	32
7.3	Tillämpningsområde	33
7.4	Begränsning av veckoarbetstiden	40
7.5	Nattarbete	42
7.6	Raster	47
7.7	Viloperioder för lärlingar och praktikanter.....	48
7.8	Registrering av arbetstider	49
7.9	Dispens.....	51
7.10	Bestämmelser med förebild i arbetstidslagen	52
7.11	Tillsyn	57
7.12	Sanktioner	63
7.13	Avgifter	65
7.14	Överklagande m.m.	66
8	Ikraftträdande	67
9	Kostnader och andra konsekvenser	68
10	Författningskommentar	75
10.1	Förslaget till lag om arbetstid vid visst vägtransport- arbete.....	75

10.2	Förslaget till lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i arbetstidslagen (1982:673)	83
10.3	Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160).....	84
10.4	Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare	84
Bilaga 1	Vägarbetstidsdirektivet.....	85
Bilaga 2	Sammanfattning av betänkandet Arbetstid vid väg- transporter	90
Bilaga 3	Utredningens lagförslag.....	93
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanser – Arbetstid vid vägtransporter	101
Bilaga 5	Näringsdepartementets promemoria.....	102
Bilaga 6	Förteckning över remissinstanser – Näringsdepartementets promemoria.....	107
Bilaga 7	Lagrådsremissens lagförslag	108
Bilaga 8	Lagrådets yttrande	118
Bilaga 9	EG-förordningen om kör- och vilotider	120
	Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 17 mars 2005	127
	Rättsdatablad.....	128

1 Förslag till riksdagsbeslut

Prop. 2004/05:132

Regeringen föreslår att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete,
2. lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i arbetstidslagen (1982:673),
3. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160),
4. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Tillämpningsområde

1 § Denna lag skall tillämpas på arbete som utförs av mobila arbetstagare som är anställda av företag etablerade i en medlemsstat och som deltar i vägtransporter, vid vilka rådets förordning (EEG) nr 3820/85 av den 20 december 1985 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter² eller Europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR) skall tillämpas.

Med mobil arbetstagare avses i denna lag varje arbetstagare som ingår i den del av personalstyrkan som förflyttar sig och som är anställd av ett företag som utför person- eller varutransporter på väg för andras eller egen räkning.

I fråga om förare finns bestämmelser om körtider samt om raster och viloperioder rådets förordning (EEG) nr 3820/85 och AETR.

I arbetstidslagen (1982:673) finns bestämmelser om arbetstid vid arbete som inte omfattas av denna lag. Om arbetstagaren för samma arbetsgivare både utför arbete som omfattas av denna lag och arbete som omfattas av arbetstidslagen, skall arbetstiden läggas samman vid tillämpning av denna lag.

Avvikelser genom kollektivavtal

2 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från bestämmelserna i 5–9 §§, 12 § andra stycket samt 15 och 16 §§.

Genom ett sådant kollektivavtal får också

1. tidsperioden för beräkning av den högsta tillåtna sammanlagda arbetstiden enligt 12 § första stycket utsträckas till högst sex månader,
2. en annan period av natten än som anges i 14 § bestämmas, dock inte före kl. 0.00 eller efter kl. 7.00.

Genom ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket får det också bestämmas i vilken omfattning perioder av väntan skall räknas som arbetstid. Perioder av väntan innebär att arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (EGT L 80, 23.3.2002, s. 35, Celex 32002L0015).

² EGT L 370, 31.12.1985, s. 1 (Celex 31985R3820).

att utföra arbete, enligt bestämmelserna i 12 § tredje stycket, 15 § andra stycket och 18 § tredje stycket. Prop. 2004/05:132

Undantag från 8 § andra och tredje styckena får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana undantag gäller dock under högst en månad, räknat från den dag då avtalet ingicks.

3 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal som avses i 2 § får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

4 § Ett kollektivavtal är ogiltigt i den mån det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av denna lag.

Ordinarie arbetstid, övertid och mertid

Ordinarie arbetstid

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 under högst fyra veckor.

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

Övertid

6 § Med övertid avses arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 §. Om annan ordinarie arbetstid gäller på grund av kollektivavtal som avses i 2 § första stycket, eller på grund av medgivande om undantag av Arbetsmiljöverket enligt 21 §, skall med övertid i stället avses arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.

7 § När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

8 § 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.

Mertid

9 § Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. Bestämmelsen om beräkning av övertid i 6 § andra stycket skall tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som anges i 8 §.

Begränsning av den sammanlagda arbetstiden

10 § Med sammanlagd arbetstid avses summan av de timmar under vilka en arbetstagare har utfört arbete som denna lag är tillämplig på, oavsett om arbetet har utförts för en eller flera arbetsgivare.

11 § Arbetsgivaren skall av arbetstagaren skriftligen begära uppgifter om arbete som denne har utfört för en annan arbetsgivares räkning. Arbetstagaren skall tillhandahålla arbetsgivaren dessa uppgifter skriftligen.

12 § En arbetstages sammanlagda arbetstid får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Den sammanlagda arbetstiden får dock inte under någon vecka överstiga 60 timmar, med undantag för de fall som avses i artikel 6.1 fjärde stycket i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 eller artikel 6.1 fjärde stycket i AETR.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall till den läggas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete. Sådan tid när arbetstagaren skulle ha arbetat men i stället varit frånvarande på grund av semesterledighet eller sjukdom skall likställas med fullgjord arbetstid.

13 § Med vecka avses vid tillämpningen av 12 § den period som börjar måndag kl. 0.00 och slutar söndag kl. 24.00.

Nattarbete

14 § Med nattarbete avses arbete under någon del av perioden som börjar kl. 1.00 och slutar kl. 5.00.

15 § Om det ingår nattarbete i en 24-timmarsperiod som påbörjas efter sådan avslutad vila som avses i artikel 8 eller 9 i rådets förordning (EEG) nr 3820/85, artikel 8 i AETR eller 13 eller 14 § arbetstidslagen (1982:673), får arbetstiden under den perioden inte överstiga tio timmar.

Vid tillämpningen av bestämmelserna i första stycket skall i arbetstiden inräknas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete.

Undantag från begränsningen av arbetstiden vid nattarbete i första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte hade kunnat förutses av arbetsgivaren.

Information om arbetstidens förläggning

16 § En arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligtvis skall informera arbetstagarna om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådan information får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte hade kunnat förutses ger anledning till det.

Viloperioder för lärlingar och praktikanter

17 § För de lärlingar och praktikanter som är mobila arbetstagare enligt 1 § andra stycket gäller de viloperioder som anges i artikel 8 och 9 i rådets förordning (EEG) nr 3820/85. Om bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) eller arbetstidslagen (1982:673) eller föreskrifter meddelade med stöd av någon av dessa lagar ger ett för den enskilde förmånligare skydd skall dock dessa bestämmelser tillämpas.

Raster och pauser

18 § Arbete får aldrig utföras längre tid än sex timmar i följd utan rast. Rasten skall uppgå till minst 30 minuter, om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar, skall rasten uppgå till minst 45 minuter. Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera.

Raster under sådan körtid som avses i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 och AETR skall förläggas i enlighet med förordningen eller överenskommelsen och räknas som rast även enligt denna lag.

Rast som tas under perioder av väntan, när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, räknas även som arbetstid.

19 § 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.

Registrering av arbetstid

20 § Arbetsgivaren skall registrera all arbetstid som omfattas av denna lag. Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter den

tidsperiod som arbetet omfattar. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. Även fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället har rätt att på begäran få en sådan kopia.

Dispens

21 § Om kollektivavtal som avses i 2 § inte träffas, får Arbetsmiljöverket medge sådana undantag (dispens) som avses i den bestämmelsen, förutsatt att det finns särskilda skäl.

Ytterligare övertid eller mertid, utöver allmän övertid respektive allmän mertid, får medges med högst 150 timmar under ett kalenderår.

Tillsyn

22 § Arbetsmiljöverket skall se till att lagen följs och har rätt att av arbetsgivaren på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att kunna utöva tillsynen har Arbetsmiljöverket rätt att få tillträde till arbetsställena.

23 § Polismyndigheten skall lämna den hjälp som behövs för att Arbetsmiljöverket skall kunna utöva sin tillsyn. Begäran om sådan hjälp får dock göras endast om

1. det på grund av särskilda omständigheter kan befaras att åtgärden inte kan utföras utan att polisens särskilda befogenheter enligt 10 § polislagen (1984:387) behöver tillgripas, eller
2. det annars finns synnerliga skäl.

24 § Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag skall kunna följas. I beslut om föreläggande eller förbud får Arbetsmiljöverket sätta ut vite.

Straffbestämmelser m.m.

25 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller ett förbud som har meddelats med stöd av 24 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

26 § Till böter döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. förlägger arbetet så att
 - a) arbetstagarens arbetstid överstigit vad som är tillåtet enligt bestämmelserna i denna lag,
 - b) raster inte kunnat tas enligt vad som föreskrivs i 18 § första stycket,
2. inte uppfyller sina skyldigheter enligt 16 §, utan att undantag har gjorts enligt 2 eller 21 §, eller sina skyldigheter enligt 20 §, eller

3. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar eller handlingar enligt 22 § första stycket.

Prop. 2004/05:132

27 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 2 §, gäller vad som anges om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Övertidsavgifter

28 § Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 7 eller 8 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 2 § eller ha fått dispens enligt 21 §, utgår en särskild avgift (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

Övertidsavgiften utgör för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 7 eller 8 §, en procent av det basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

29 § Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan som skall göras av allmän åklagare inom två år från den tidpunkt då överträdelsen begicks. I fråga om sådan ansökan gäller bestämmelserna i rättegångsbalken om åtal för brott, på vilket inte kan följa svårare straff än böter, och bestämmelserna om kvarstad i brottmål. Sedan fem år har förflutit från den tidpunkt då överträdelsen begicks, får övertidsavgift ej tas ut. Övertidsavgifter tillfaller staten.

Ett beslut genom vilket någon har påförts en övertidsavgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet. Om avgiften inte betalas inom denna tid, skall dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda övertidsavgiften och dröjsmålsavgift skall lämnas för indrivning. Regeringen får föreskriva att indrivning inte behöver begäras för ett ringa belopp. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Indrivningsåtgärder får inte vidtas sedan fem år har förflutit från det att beslutet vann laga kraft.

Överklagande m.m.

30 § Arbetsmiljöverkets beslut i ärenden som avses i 21 § eller beslut om tillstånd enligt 8 § tredje stycket får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Andra beslut som Arbetsmiljöverket har meddelat enligt denna lag får överklagas hos regeringen.

31 § För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt denna lag, får beslut som avses i 30 § 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.

Prop. 2004/05:132

32 § Arbetsmiljöverket får förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

2.2 Förslag till lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetstidslagen (1982:673)

dels att 2 § i stället för dess lydelse enligt lagen (2005:000) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse,

dels att ikraftträdande- och övergångsbestämmelserna i lagen (2005:000) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse.

Lydelse enligt prop. 2003/04:180 Föreslagen lydelse

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.

4. fartygsarbete,

5. *arbete som omfattas av lagen (2005:000) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.*

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen skall 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 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket andra meningen gäller inte 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 avseenden¹.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005. *De nya bestämmelserna skall 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.*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005. *Med undantag för 2 § första stycket 5 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.*

¹ EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).

2.3 Förslag till lag om ändring i arbetsmiljölagen
(1977:1160)

Prop. 2004/05:132

Härigenom föreskrivs att 2 kap. 10 § arbetsmiljölagen (1977:1160)¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

**2 kap.
10 §²**

Om arbetstid finns bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673) och med stöd av denna meddelade föreskrifter.

Bestämmelser om arbetstiden och vilotiden vid fartygsarbete finns i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

*Bestämmelser om arbetstiden
vid visst vägtransportarbete finns i
lagen (2005:000) om arbetstid vid
visst vägtransportarbete.*

Särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga finns i 5 kap. 5 §.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

¹ Lagen omtryckt 1991:677.

² Senaste lydelse 2003:365.

2.4 Förslag till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
- 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),
- 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
- 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,
- 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt
- 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmanligare för arbetstagaren.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), *lagen (2005:000) om arbetstid vid visst vägtransportarbete* och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmanligare för arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

¹ Senaste lydelse 2003:316.

3 Ärendet och dess beredning

Regeringen beslutade den 3 april 2003 att tillkalla en särskild utredare med uppdrag att överväga hur Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter, i fortsättningen vägarbetsstidsdirektivet, skall genomföras i svensk lagstiftning. Vägarbetsstidsdirektivet finns i *bilaga 1*.

Utredningen, som antog namnet Utredningen om vägtransporter och arbetstid, överlämnade i mars 2004 betänkandet Arbetstid vid vägtransporter – förslag till ny lag (SOU 2004:26). I betänkandet föreslås en ny lag genom vilken vägarbetsstidsdirektivet genomförs i svensk rätt. En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 2*. Utredningens lagförslag finns i *bilaga 3*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. En sammanställning av remissyttrandena finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N/2004/1830/TP).

Inom Näringsdepartementet utarbetades under hösten 2004 en promemoria med förslag till förändringar av utredningens förslag i några avseenden (avsnitten 7.3, 7.4, 7.7 och 7.10 i denna proposition). Promemorian finns i *bilaga 5*. Promemorian har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 6*. En sammanställning av remissyttrandena finns tillgänglig i Näringsdepartementet (dnr N/2004/1830/TP).

Lagrådet

Regeringen beslutade den 10 februari 2005 att inhämta Lagrådets yttrande över de lagförslag som finns i *bilaga 7*. Lagrådets yttrande finns i *bilaga 8*. Regeringen har i propositionen följt Lagrådets förslag, vilket har lett till justeringar i lagtexten och författningskommentaren. Dessutom har vissa redaktionella ändringar gjorts. Lagrådets synpunkter behandlas i avsnitten 7.4 och 7.5.

4 EU-gemensamma regler om vägtransporter

4.1 Bakgrund

Genom olika beslut har man inom EU försökt att såväl främja en lika konkurrens mellan medlemsstaternas transportörer som öka trafiksäkerheten. Detta har skett genom att man antagit gemensamma regler om kör- och vilotider, regler som anger miniminivåer för fordons- och drivmedelsskatter, regler för uttag av vägavgifter och vägtullar, regler som avser fordons mått, vikt och tekniska egenskaper samt regler för fordonskontroller m.m. EG-kommissionen har i skilda policydokument också visat ambitionen att inom flera av dessa områden gå vidare mot ytterligare harmonisering.

Under de senaste fem åren har man inom EG intensivt arbetat med att även ta fram ett paket av rättsakter som skall reglera vissa sociala villkor

inom yrkestrafiken, i syfte att i högre grad harmonisera konkurrensvillkoren, förbättra arbetsförhållandena för dem som är verksamma inom vägtransportsektorn och öka trafiksäkerheten. Arbetet har resulterat i nya rättsakter, bl.a. det nu aktuella vägarbetsstidsdirektivet och ett direktiv om kompetens och fortbildning för förare.¹ De nya reglerna om arbetstider inom vägtransportsektorn är kopplade till Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden² (se avsnitt 5.1) och till de inom EG helt gemensamma kör- och vilotidsreglerna för yrkesförare i tung trafik i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 av den 20 december 1985 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter³ (se avsnitt 4.2). Därutöver finns rådets förordning (EEG) nr 3821/85 av den 20 december 1985 om färdskrivare vid vägtransporter⁴ med bestämmelser om installation och användning av färdskrivare i fordon som omfattas av EG-förordningen 3820/85 och om registrering av förarens körtid, raster, viloperioder m.m., samt av all annan arbetstid och tid då föraren är tillgänglig.

Inom EU har också behovet av ökade insatser för att åstadkomma effektivare och enhetligare kontroller av att reglerna inom yrkestrafiken efterlevs hamnat i fokus. Med en förbättrad kontroll avser man att öka effektiviteten av de gemensamma reglerna på området, så att de åsyftade målen verkligen kan uppnås. I december 2003 överlämnade kommissionen till Europaparlamentet och rådet ett förslag till direktiv som syftar till att skapa förbättrade gemensamma regler för kontrollen av efterlevnaden av EG:s kör- och vilotidsregler och de nya arbetstidsreglerna för yrkesförare.⁵ Vid antagandet av rådets gemensamma ståndpunkt i december 2004 återfanns dock i det föreslagna direktivet inte längre någon hänvisning till vägarbetsstidsdirektivet, utan endast till EG-förordningarna 3820/85 och 3821/85.

Vägarbetsstidsdirektivet har ur flera aspekter en stark koppling till några av de ovan nämnda rättsakterna. Framför allt gäller detta EG-förordningen 3820/85 med kör- och vilotider, men också den s.k. AETR-överenskommelsen. Det närmare sambandet i de olika delarna kommer att redovisas i de särskilda avsnitten i avsnitt 7. Innan vägarbetsstidsdirektivet behandlas i avsnitt 5 lämnas dock en kortare redogörelse för den nämnda EG-förordningen och AETR-överenskommelsen här.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/59/EG av den 15 juli 2003 om grundläggande kompetens och fortbildning för förare av vissa vägfordon för gods- eller persontransport och om ändring av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 och rådets direktiv 91/439/EEG samt om upphävande av rådets direktiv 76/914/EEG (EUT L 226, 10.9.2003, s. 4, Celex 32003L0059).

² EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).

³ EGT L 370, 31.12.1985, s. 1 (Celex 31985R3820).

⁴ EGT L 370, 31.12.1985, s. 8 (Celex 31985R3821).

⁵ Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om minimivillkor för genomförandet av direktiv 2002/15/EG och rådets förordningar (EEG) nr 3820/85 och 3821/85 om social lagstiftning på vägtransportområdet, KOM (2003) 628 slutlig (EUT C 96, 21.4.2004, s. 23, Celex 52003PC0628).

Vägarbetsstidsdirektivet har som nämnts framför allt en stark koppling till EG-förordningen 3820/85 om kör- och vilotider, både formellt genom direkta hänvisningar i direktivet men även genom ett närliggande innehåll. EG-förordningen finns i *bilaga 9* till denna proposition. Även Europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR) av den 1 juli 1970, i fortsättningen kallad AETR-överenskommelsen⁶ har ett tydligt samband med vägarbetsstidsdirektivet i samma avseenden som gäller EG-förordningen. AETR-överenskommelsen reglerar samma förhållanden som EG-förordningen 3820/85, men skall tillämpas i stället för förordningen vid vissa internationella transporter i förhållande till länder som inte är med i EU eller EES. Överenskommelsens materiella regler är i allt väsentligt desamma som EG-förordningens. När en hänvisning görs till EG-förordningen gäller därför att hänvisningen även omfattar AETR-överenskommelsen.

EG-förordningen 3820/85 innehåller regler om bl.a. körtider och viloperioder i form av dygnsvila och veckovila, raster samt lägsta ålder på förare och förarbiträden. Förordningen skall tillämpas på vägtransporter av personer eller gods inom gemenskapen. Därmed gäller förordningens regler såväl rena inrikestransporter som transporter mellan länder inom gemenskapen. Transporter med vissa fordon är undantagna från förordningens tillämpningsområde. De viktigaste undantagen är transporter med godsfordon med en högsta tillåtna vikt, inklusive släpvagn eller påhängsvagn, som inte överstiger 3,5 ton (lätta lastbilar), fordon för persontransporter avsedda för transport av högst nio personer inklusive föraren (personbilar) och fordon som används för persontransporter i linjetrafik när linjens längd inte överstiger 50 km (t.ex. bussar i stadstrafik).

I EG-förordningen regleras exempelvis att körtiden inte får överstiga nio timmar utom två gånger i veckan då körtiden får utsträckas till tio timmar, och en förare får inte arbeta mer än sex dagar i sträck. Föraren har rätt till minst 45 minuters rast efter fyra och en halv timmars körning. Rasten får i stället delas upp i perioder om 15 minst minuter. Föraren skall vidare ha en dygnsvila om minst elva timmar i följd under varje 24-timmarsperiod. Enligt förordningen råder vidare förbud mot sådan betalning till förare som beräknats på grundval av tillryggalagda sträckor och/eller transporterad godsmängd, under villkor att betalningen är av sådan art att den inte utgör någon fara för trafiksäkerheten. Förordningen är bindande för alla medlemsstater och undantag får endast göras i de fall och på de sätt som förordningen i särskilda fall anger, eller genom nationella bestämmelser som är gynnande för föraren.

Förordningen är för närvarande föremål för översyn. Efter att ett första förslag från kommissionen inte ledde fram till en gemensam text antog

⁶ Publicerad i Sveriges internationella överenskommelser, SÖ 1973:53, SÖ 1983:58 och SÖ 1992:40.

kommissionen i augusti 2003 ett ändrat förslag till förordning.⁷ I skrivande stund har dock förslaget inte antagits. I fortsättningen kommer, om inget annat anges, hänvisningar att göras till den gällande förordningen.

EG-förordningen och AETR-överenskommelsen omfattar samtliga *förare* som utför vägtransporter. Dessa kan vara både egna företagare och anställda. Vägarbetsstidsdirektivet reglerar endast mobila *arbetstagare*. Egna företagare som utför transporter omfattas således inte, se mer om detta i avsnitt 5.2.2. Vägarbetsstidsdirektivet skall enligt artikel 2.1 tillämpas när EG-förordningen eller AETR-överenskommelsen är tillämpliga. Av artikel 2.4 i direktivet framgår också att direktivet kompletterar förordningen och överenskommelsen och att dessa skall ha företräde framför bestämmelserna i direktivet.

5 Vägarbetsstidsdirektivet

I avsnitt 4 har redogjorts för vägarbetsstidsdirektivets samband med den övriga trafiklagstiftningen inom EU. Vägarbetsstidsdirektivet kompletterar dock framför allt den sociala arbetstidslagstiftningen som tidigare inte, åtminstone inte direkt, har reglerat arbetstiden för mobila arbetstagare. För en bättre förståelse av det nya direktivet lämnas här inledningsvis en kortare redogörelse för det nya direktivets placering i det rättsliga systemet.

5.1 Bakgrund

Arbetsstidsdirektivet

Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden⁸, i det följande kallat arbetsstidsdirektivet, innehåller bestämmelser om t.ex. veckoarbetstidens längd, dygns- och veckovila, raster, semester, nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm. Bestämmelserna är minimiregler och innehåller t.ex. krav på en genomsnittlig arbetstid under varje sjudagarsperiod på maximalt 48 timmar, minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod, minst 24 timmars ledighet per vecka och minst fyra veckors betald semester. Luft-, järnvägs-, väg- och sjötransporter, havsfiske och annat arbete till sjöss, samt arbete som utförs av läkare under utbildning omfattades dock inte av direktivet när det antogs år 1993. Inom transportsektorerna omfattade undantagen såväl mobila som icke-mobila arbetstagare.

Beslutet att utesluta vissa områden och verksamheter från arbetsstidsdirektivets tillämpningsområde motiverades med att arbetets särskilda art kan göra det nödvändigt att vidta speciella åtgärder för dem. Vid förhandlingar med Europaparlamentet vid den andra behandlingen av

⁷ Ändrat förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtrafikområdet och om ändring av rådets förordning (EEG) 3821/85 om färdskrivare vid vägtransporter, KOM (2003) 490 slutlig (EUT C 96, 21.4.2004, s. 13, Celex 52003PC0490).

⁸ EGT L 307, 13.12.1993, s. 18 (Celex 31993L0104).

direktivförslaget hade kommissionen förbundit sig att presentera förslag till åtgärder i fråga om de undantagna arbetsområdena. Arbetet skulle ske i samråd med arbetsmarknadens parter.

Prop. 2004/05:132

Åtgärder inom de sektorer som undantagits från arbetstidsdirektivet

År 1997 antog kommissionen en vitbok om de arbetsområden som undantagits från arbetstidsdirektivet.⁹ Kommissionen förordade där att de verksamheter som kunde inordnas i arbetstidsdirektivet skulle skiljas ut från dem som krävde särskilda åtgärder. Kommissionen inledde också samråd med arbetsmarknadens parter, som uppmuntrades att utarbeta rekommendationer och sluta avtal, som skulle kunna ligga till grund för eller ersätta kommissionens förslag. I september 1998 undertecknade arbetsmarknadens parter på europanivå avtal om arbetstid vid järnvägs- respektive sjötransporter. Parterna inom järnvägssektorn var överens om att arbetstidsdirektivet skulle omfatta alla som arbetar inom den sektorn. Avtalet om arbetstidens förläggning för sjömän kom att genomföras i EG:s lagstiftning genom antagandet av ett direktiv därom år 1999.¹⁰

Inom den största av de undantagna sektorerna, vägtransportsektorn, gick arbetsmarknadens parter samman i en gemensam kommitté på EU-nivå. Kommittén inledde hösten 1997 förhandlingar om hur bestämmelserna i arbetstidsdirektivet skulle kunna anpassas till vägtransportsektorn. Eftersom parterna inte lyckades nå ett avtal inom utsatt tid meddelade kommissionen att den skulle presentera sina egna förslag till särskilda arbetstidsbestämmelser för vägtransportområdet. Kommissionens förslag innebar dels att det allmänna arbetstidsdirektivet skulle utvidgas till att omfatta icke-mobila arbetstagare som är anställda av ett transportföretag och dels att vissa bestämmelser i direktivet skulle omfatta även mobila arbetstagare inom sektorn. Dessutom presenterade kommissionen ett förslag till ett särskilt direktiv om arbetstidens förläggning som skulle omfatta inte endast mobila arbetstagare utan även förare som är egenföretagare inom vägtransportsektorn.

Ändringarna i det allmänna arbetstidsdirektivet

Till följd av kommissionens förslag ändrades arbetstidsdirektivet genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet.¹¹ Genom denna ändring omfattas de nu tidi-

⁹ Vitbok om sektorer och verksamheter som inte omfattas av direktivet om arbetstid, KOM(97) 334 slutlig.

¹⁰ Rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts mellan European Community Shipowner's Association (ESCA) och Federation of Transport Worker's Union in the European Union (FST) (EGT L 167, 2.7.1999, s. 33, Celex 31999L0063).

¹¹ EGT L 195, 1.8.2000, s. 41 (Celex 312000L0034.) Arbetstidsdirektivet och dess senare ändringar har kodifierats genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 299, 18.11.2003, s. 9, Celex 32003L0088) som trädde i kraft den 2 augusti 2004.

gare undantagna verksamheterna och sektorerna av direktivet med undantag av arbete som utförs av sjömän. Prop. 2004/05:132

Arbetsstidsdirektivets bestämmelser om dygnsvila, raster, veckovila och nattarbetets längd gäller dock inte mobila arbetstagare, dvs. enligt direktivets definition arbetstagare som är anställda som resande personal av företag som bedriver person- eller godstransport på väg, i luften eller via inre vattenvägar. Däremot omfattas mobila arbetstagare av direktivets bestämmelser om tillräcklig vila, fyra veckors betald årlig semester, natt- och skiftarbete samt hälsokontroller. I princip gäller även direktivets bestämmelser om begränsning av veckoarbetstiden för dem.

Vidare antogs kommissionens förslag till nytt vägarbetsstidsdirektiv den 11 mars 2002. Direktivet omfattar i inledningsskedet dock inte förare som är egenföretagare, i motsats till kommissionens förslag.

Enligt artikel 14 i arbetsstidsdirektivet skall direktivets bestämmelser inte tillämpas när andra gemenskapsinstrument innehåller särskilda mer detaljerade föreskrifter om arbetstidens förläggning för vissa yrken eller arbeten. Detta innebär att vägarbetsstidsdirektivet har företräde framför det allmänna arbetsstidsdirektivet i den utsträckning som vägarbetsstidsdirektivet omfattar mer specifika bestämmelser för mobila arbetstagare, detta följer också av artikel 2.3 i vägarbetsstidsdirektivet.

5.2 Direktivets rättsliga grund och syften

Rättslig grund

Med tanke på den senare diskussionen om till vilket rättsligt område som den föreslagna lagstiftningen är att hänföra (se avsnitt 7.1) är det intressant att nämna vägarbetsstidsdirektivets rättsliga grund. Direktivet stödjer sig på EG-fördragets artikel 71 och artikel 137.2. Artikel 71 avser genomförandet av den gemensamma transportpolitiken. I fördragets artikel 137.1 föreskrivs att gemenskapen skall understödja och komplettera medlemsstaternas verksamhet för att förbättra arbetsmiljön i syfte att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet m.m. Enligt artikel 137.2 kan rådet i detta syfte genom direktiv anta minimikrav varvid hänsyn skall tas till förhållanden i de enskilda medlemsstaterna. I de direktiv som antas på grundval av artikeln skall administrativa, finansiella och rättsliga åligganden undvikas som motverkar tillkomsten och utvecklingen av små och medelstora företag. I rådet behandlades direktivförslaget i sak av EU:s transportministrar.

Direktivets syften

I artikel 1 anges att direktivets syfte är att införa minimiregler för att förbättra skyddet för hälsa och säkerhet för personer som utför mobilt arbete inom vägtransportsektorn, förbättra vägtrafiksäkerheten och åstadkomma en ytterligare tillnärmning av konkurrensvillkoren.

I direktivet görs ingen rangordning av de tre syftena. Direktivet är ett av många som tillkommit för att skapa bättre konkurrensförhållanden på den avreglerade gemensamma vägtransportmarknaden. Det ingår också i ett paket av åtgärder för att särskilt förbättra de sociala villkoren för

personer som är verksamma inom vägtransportsektorn. Syftet att förbättra skyddet för hälsa och säkerhet gäller enligt direktivet personer som utför mobilt arbete inom vägtransportsektorn, och kan sägas ha ett nära samband med syftet att förbättra trafiksäkerheten.

Den yrkesmässiga trafiken inom EU är i högsta grad konkurrensutsatt. Detta gäller särskilt godstransporterna. Att så långt möjligt undvika konkurrenssnedvridning är därför av yttersta vikt för att skapa en väl fungerande europeisk vägtransportmarknad. Kommissionens förslag till direktiv omfattade såväl mobila arbetstagare som förare som är egenföretagare och hade utarbetats med hänsyn tagen till den mycket hårda konkurrensen inom vägtransportsektorn. Genom sitt förslag ville kommissionen också motverka att transportföretagen splittrades i mindre enheter. Man ville således undvika alltför olika konkurrensvillkor, såväl mellan de olika medlemsstaternas transportörer som mellan transportföretagen i den enskilda medlemsstaten, genom att skapa minimiregler som för olika slag av transportföretag ger så lika arbetstidsbegränsningar som möjligt.

Bestämmelserna i det färdiga direktivet kom emellertid att gälla endast arbetstagare, medan förare som är egenföretagare kan komma att omfattas av direktivet först år 2009 efter det att parlamentet och rådet åter prövat frågan på basis av ett förslag från kommissionen och en konsekvensrapport som skall presenteras senast två år efter det datum då direktivet senast skall ha genomförts i medlemsstaterna.

5.3 Vägarbetstidsdirektivets innehåll i korthet

Vägarbetstidsdirektivet är ett s.k. minimidirektiv, dvs. det hindrar inte att medlemsländerna antar regler som är gynnsammare för arbetstagarna (jfr artikel 10). Det finns vidare en möjlighet för medlemsstaterna att välja att genomföra direktivet genom lagar och andra författningar eller säkerställa att arbetsmarknadens parter avtalar om alla nödvändiga åtgärder (artikel 14.1). Direktivets regler är delvis dispositiva, dvs. det är möjligt att göra undantag från vissa av reglerna genom antingen kollektivavtal eller genom författningsreglering (artikel 8).

Här skall endast kort redogöras för vilka regler som direktivet innehåller. En närmare redogörelse av varje artikel görs i samband med regeringens förslag i avsnitt 7.

De materiella bestämmelserna om arbetstidens förläggning som finns i vägarbetstidsdirektivet är få. Endast maximal veckoarbetstid, raster och nattarbete regleras. Mobila arbetstagare skall vidare informeras om de nya bestämmelserna, arbetsgivare har skyldighet att fråga om arbetstagaren arbetar hos annan arbetsgivare och arbetstagare har skyldighet att lämna information om arbete hos annan arbetsgivare. Slutligen anges i direktivet att för lärlingar och praktikanter gäller de viloperioder som anges i EG-förordningen 3820/85.

I direktivet medges att undantag görs från bestämmelserna om maximal veckoarbetstid på så sätt att beräkningsperioden kan förlängas, och från bestämmelserna om nattarbete.

Av artikel 2.4 i vägarbetstidsdirektivet framgår att direktivets bestämmelser skall komplettera dem i EG-förordningen 3820/85 och AETR-

överenskommelsen, vilka skall ha företräde framför direktivets bestämmelser.

Prop. 2004/05:132

Direktivet skall tillämpas vid vägtransporter som omfattas av EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen, dvs. huvudsakligen gods- och passagerartransporter som utförs med tunga fordon.¹² Vagarbetsstidsdirektivet skall vara genomfört senast den 23 mars 2005. Efter Europaparlamentets och rådets förnyade prövning kan direktivet komma att tillämpas på förare som är egenföretagare från och med den 23 mars 2009.

6 Gällande rätt

6.1 Allmänna arbetstidsregler och särskilda regler om kör- och vilotider m.m.

I avsnitt 4 har översiktligt redogjorts för de internationella regler, bl.a. EG-förordningar, som finns och som är direkt tillämpliga i Sverige. I detta avsnitt ges en kortare redogörelse för innehållet i de mest relevanta svenska reglerna på området. Det bör i sammanhanget understrykas att EG-förordningen 3820/85 gäller generellt för transporter inom gemenskapen, således även rena inrikestransporter i Sverige.

De allmänna arbetstidsreglerna

Allmänna bestämmelser om arbetstid finns i arbetstidslagen (1982:673). Något undantag för vägtransportområdet av det slag som gjorts i det allmänna arbetstidsdirektivet har aldrig funnits i den lagen. Lagen innehåller regler om bl.a. ordinarie arbetstid, jourtid, övertid, mertid, raster, pauser och bestämmelser om arbetstidens förläggning. Lagen gäller så gott som hela arbetsmarknaden och såväl mobila som icke mobila arbetstagare omfattas. I 2 § anges ett antal områden där lagen inte gäller. I praxis tillämpas undantagen restriktivt. Inom Regeringskansliet bereds dessutom för närvarande ett förslag till lag om arbetstid för flygpersonal, vilket innebär att vissa av arbetstidslagens bestämmelser inte skall gälla flygpersonal.

Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får antingen undantag göras från lagens tillämpning i dess helhet eller avvikelser göras från bestämmelserna om ordinarie arbetstid och jourtid, från vissa föreskrifter om beräkning av övertid, bestämmelserna om övertid, nödfallsövertid och mertid, från bestämmelserna om besked om arbetstidens förläggning, nattvila och veckovila, samt från bestämmelserna om raster.

¹² Det vill säga transporter med fordon med en högsta tillåtna vikt, inklusive släpvagn eller påhängsvagn, över 3,5 ton och fordon som används för passagerartransporter – om fordonet är konstruerat och utrustat för transporter av fler än nio personer inklusive föraren, se bl.a. artikel 4 i EG-förordningen 3820/85.

På de större avtalsområdena inom vägtransportsektorn finns för närvarande arbetstidsavtal som ersätter arbetstidslagen.

Prop. 2004/05:132

Särskilda regler i förordningsform

I 18 § arbetstidslagen bemyndigas regeringen att meddela särskilda föreskrifter om arbetstidens förläggning vid vägtransporter och luftfart med avseende på nattvila, veckovila, raster och pauser. Sådana föreskrifter skall kunna utfärdas för att särskilda hänsyn skall kunna tas bl.a. till trafiksäkerhet, utöver arbetsmiljön. Om en särskild föreskrift har utfärdats med stöd av lagens bemyndigande, skall motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen inte tillämpas för den som den särskilda föreskriften gäller. Samma sak gäller om särskilda föreskrifter har meddelats i en EG-förordning.

Genom lagen (1975:88) med bemyndigande att meddela föreskrifter om trafik, transporter och kommunikationer har regeringen även bemyndigats att meddela föreskrifter om bl.a. trafik på väg eller i terräng (1 § första stycket 8), och kör- och vilotider vid vägtransporter (1 § första stycket 14).

Förordningen (1993:185) om arbetsförhållanden vid vissa internationella vägtransporter

Genom förordning (1993:185) om arbetsförhållanden vid vissa internationella vägtransporter görs vissa bestämmelser i AETR-överenskommelsen tillämpliga i Sverige. AETR-överenskommelsen skall enligt 3 § förordningen tillämpas på internationella vägtransporter till eller från eller i transit genom länder som tillträtt AETR men som inte är parter i EES-avtalet, för hela färdens då transporten utförs med ett fordon som är registrerat i ett AETR-land eller i en EES-stat. Överenskommelsen tillämpas också vid transporter till eller från ett land som inte tillträtt AETR och som inte heller är part i EES-avtalet, vid färd inom EES då transporten utförs med fordon som är registrerat i ett sådant tredjeland.

Av 4 § förordningen framgår att AETR-överenskommelsen skall tillämpas vid internationella transporter som utförs med sådana fordon som omfattas av EG-förordningen 3820/85. Såväl AETR-överenskommelsen som den svenska förordningen skall tillämpas av alla förare, både förare som är arbetstagare och förare som är egenföretagare.

AETR-överenskommelsen har ett innehåll som materiellt är helt identiskt med innehållet i EG-förordningen 3820/85.

Förordningen (1994:1297) om vilotider vid vissa vägtransporter inom landet

För vissa inrikestransporter som inte omfattas av EG-förordningen 3820/85 gäller förordning (1994:1297) om vilotider vid vissa vägtransporter inom landet. Enligt 1 och 2 §§ förordningen gäller den vissa vägtransporter av personer eller gods som utförs i förvärvsverksamhet inom Sverige med fordon som är registrerade i Sverige och som

1) används för godstransporter, dock inte posttransporter, om bilens högsta tillåtna vikt, inklusive släpvagn eller påhängsvagn, inte överstiger 3,5 ton,

2) används i taxitrafik enligt yrkestrafiklagen (1998:490),

3) används för skolskjutsning enligt förordningen (1970:340) om skolskjutsning om bilen på grund av sin konstruktion och utrustning är lämplig för transport av högst nio personer, inklusive föraren, och är avsedd för detta ändamål, eller

4) används för transport av mjölk från lantgårdar och för återtransport av mjölkkärl eller mjölkprodukter eller för utfodring av djur.

I förordningen finns regler om dygnsvila. Däremot innehåller den inga bestämmelser om veckovila, körtider eller raster. Efterlevnaden av förordningen åligger föraren oberoende om denne är arbetstagare eller egenföretagare. Föraren skall anteckna tiden för dygnsvilan i en tidbok. Är föraren anställd skall motsvarande anteckningar även upprättas hos arbetsgivaren.

Förordningen (2004:865) om kör- och vilotider samt färdskrivare, m.m.

I förordningen (2004:865) om kör- och vilotider samt färdskrivare, m.m. anges de myndigheter som skall fullgöra de olika uppgifter som åligger en medlemsstat enligt EG-förordningarna 3820/85 och 3821/85. I förordningen har ytterligare transporter undantagits från EG-förordningarnas tillämpningsområde med tillämpning av artikel 13.1 och artikel 3.2 i respektive förordning. Dessa undantag gäller dock endast för transporter inom Sverige.

I förordningen finns även bestämmelser genom vilka EG:s s.k. kontrolldirektiv¹³ genomförs i Sverige. Direktivet innehåller minimiregler om hur medlemsstaterna skall kontrollera efterlevnaden av kör- och vilotidsreglerna i EG-förordningen 3820/85 samt av EG-förordningen 3821/85. Kontrollerna skall ske både på väg och i företagets lokaler.

6.2 Förhållandet mellan de arbetsrättsliga reglerna och de särskilda reglerna för vägtransportsektorn

Genom den ändring i det allmänna arbetstidsdirektivet som gjorts genom direktivet 2000/34/EG omfattas nu de icke-mobila arbetstagarna inom vägtransportsektorn av arbetstidsdirektivet. De mobila arbetstagarna omfattas av vissa bestämmelser, t.ex. bestämmelsen om årlig semester, men inte av bestämmelserna om dygnsvila, raster, veckovila och nattarbetets längd. Enligt artikel 14 skall arbetstidsdirektivet inte tillämpas när andra gemenskapsinstrument innehåller särskilda mer detaljerade föreskrifter om arbetstidens förläggning för vissa yrken eller arbeten. Detta innebär

¹³ Rådets direktiv 88/599/EEG av den 23 november 1988 om enhetligt förfarande vid kontroll av tillämpningen av förordning (EEG) nr 3820/85 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter och av förordning (EEG) nr 3821/85 om färdskrivare vid vägtransporter (EGT L 325, 29.11.1988, s. 55, Celex 31988L0599). För närvarande behandlas ett förslag till nytt kontrolldirektiv som enligt förslaget är avsett att ersätta kontrolldirektivet, se KOM (2003) 628 slutlig.

att för de arbetstagare som omfattas av vägarbetsstidsdirektivet gäller dess bestämmelser. Oberoende av arbetstidsdirektivet gäller för dem också EG-förordningen 3820/85 som har företräde framför direktivet.

Som har nämnts i avsnitt 6.1 omfattar den svenska arbetstidslagen redan vägtransportområdet. För att uppfylla kraven i arbetstidsdirektivet har lagen försetts med ett tillägg, en s.k. EG-spärr, om att undantag och avvikelser från lagen får göras endast under förutsättning att de inte innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagare än som följer av arbetstidsdirektivet. Denna EG-spärr har hittills saknat relevans för vägtransportområdet. Genom de anpassningar av arbetstidslagen som har beslutats av riksdagen (prop. 2003/04:180, bet. 2004/05:AU3, rskr. 2004/05:158), kommer EG-spärren även att omfatta de bestämmelser i arbetstidsdirektivet som införts genom direktivet 2000/34/EG.

Vem ansvarar för kontrollen av att reglerna iakttas?

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att arbetstidslagen och arbetsmiljölagen och de föreskrifter som meddelas med stöd av dessa båda författningar följs. För att utöva tillsynen har Arbetsmiljöverket rätt att komma in på arbetsställena.

Behörig kontrollmyndighet med avseende på efterlevnaden av de trafikförfattningar som nämnts ovan är i Sverige polismyndighet. Behörig kontrollant är polisman eller bilinspektör.

Vägverket har ett övergripande ansvar för yrkestrafiken på väg. Det innebär att verket bl.a. utformar föreskrifter om kör- och vilotider, yrkeskompetens för yrkesförare och blivande tillståndshavare, linjetrafiktillstånd samt tunga fordons mått och vikt.

7 Regeringens förslag

7.1 En ny lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Regeringens förslag: Vägarbetsstidsdirektivet genomförs genom att det införs en ny lag på det arbetsrättsliga området, lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

I den nya lagen införs även regler om ordinarie arbetstid, övertid och mertid samt andra arbetstidsrelaterade frågor. Dessa regler har utformats med förebild i motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673) som i dag gäller för i princip samtliga arbetstagare, däribland mobila arbetstagare. Samtliga regler om arbetstider som mobila arbetstagare skall tillämpa samlas därmed i en och samma lag.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Inga remissinstanser utom *Arbetslivsinstitutet* motsätter sig att en ny lag införs för att genomföra direktivet. Arbetslivsinstitutet förordar i stället att direktivet genomförs antingen i arbetstidslagen eller i en regeringsförordning. *Vägförmyndigheten inom Vägverket* tillstyrker att direktivet genomförs i en ny lag men anser att lagen i stället borde hänföras till trafiksäkerhetsområdet. Inga remiss-

instanser förespråkar kollektivavtal som metod för genomförande av direktivet. Flera instanser anser uttryckligen att lösningen med en ny lag är att föredra jämfört med att använda befintlig lagstiftning.

Skälen för regeringens förslag

Genomförandet av direktivet aktualiserar flera grundläggande frågor. Inledningsvis måste avgöras var bestämmelserna hör hemma i det svenska rättssystemet, på det arbetsrättsliga området eller på trafiksäkerhetsområdet. Vidare måste ställning tas till om, och i så fall i vilken omfattning, direktivets möjlighet till genomförande i kollektivavtal skall utnyttjas. Och slutligen – om genomförande skall ske i författning – skall det väljas i vilken typ av författning som genomförandet skall ske.

Var hör bestämmelserna hemma i det svenska rättssystemet?

Vägarbetsstidsdirektivets bestämmelser avser både arbetsmiljö och trafiksäkerhet. Om direktivet genomförs på det arbetsrättsliga området, följer att arbetsgivaren görs huvudansvarig för reglernas efterlevnad. Inom arbetsrätten är kollektivavtal ett centralt instrument för att reglera olika villkor, inte minst arbetstidsförhållanden. Om en möjlighet att förfoga över bestämmelserna i kollektivavtal eftersträvas bör bestämmelserna höra till det arbetsrättsliga området. Sätts arbetsmiljön i fokus innebär det vidare att myndighetstillsynen av lagens efterlevnad sköts av Arbetsmiljöverket.

Om i stället bestämmelserna genomförs på trafiksäkerhetsområdet kan huvudansvaret för reglernas efterlevnad läggas på föraren, eventuellt tillsammans med arbetsgivaren. Trafiksäkerhetsbestämmelser kan inte förfogas över i kollektivavtal. Kontrollmyndighet är polismyndighet. Kontrolltjänsteman är polisman eller bilinspektör.

Som tidigare nämnts (avsnitt 5.2) är direktivets rättsliga grund och syfte både transportpolitiskt och socialpolitiskt. Syftet är därutöver att ytterligare utjämna konkurrensvillkoren. En annan bakgrundsfaktor är det allmänna arbetstidsdirektivet, som endast avser socialpolitik, från vars tillämpningsområde till en början samtliga transportsektorer undantogs. Genom ändringsdirektivet 2000/34/EG lyftes samtliga transportsektorer in i arbetstidsdirektivets tillämpningsområde. Det bestämdes dock att mobila arbetstagare inom bl.a. vägtransportsektorn i princip skall vara undantagna från arbetstidsdirektivets bestämmelser om just arbetstid. Däremot omfattas de av arbetstidsdirektivets övriga bestämmelser om t.ex. semester och hälsokontroller. Ytterligare en bakomliggande faktor är det starka sambandet med EG-förordningen 3820/85 med regler om bl.a. körtider och viloperioder.

Vägarbetsstidsdirektivet är från EG-rättslig synpunkt avsett att fylla luckan vad gäller regleringen av arbetstid inom vägtransportområdet och komplettera bestämmelserna i EG-förordningen 3820/85.

Den EG-rättsliga bakgrunden till direktivet svarar inte på frågan om något av de nämnda syftena väger tyngre än något annat och ger inte någon ledning till var reglerna lämpligast hör hemma i det svenska rättssystemet.

Faktorer som talar för att bestämmelserna hör till det arbetsrättsliga området är att vägarbetstidsdirektivet innehåller just arbetstidsbestämmelser och därför hör hemma i eller tillsammans med arbetstidslagen. Bestämmelser med liknande innebörd kommer enligt ett aktuellt riksdagsbeslut (prop. 2003/04:180, bet. 2004/05:AU3, rskr. 2004/05:158) införas i arbetstidslagen. Vissa av bestämmelserna i det allmänna arbetstidsdirektivet skall tillämpas på mobila arbetstagare som inte omfattas av vägarbetstidsdirektivet. I några fall utpekas arbetsgivaren som ansvarig för åtgärder som skall vidtas. I arbetsrätten och arbetstidslagen finns en etablerad ordning för anpassning av lagstiftningen till variationer inom olika branscher och företag genom kollektivavtal. Kollektivavtal om arbetstid är mycket vanligt förekommande. Arbetstidslagens regler har därmed ersatts av regler i kollektivavtal i betydande omfattning. Sådana avtal bör kunna innehålla även de bestämmelser som nu skall införas i den omfattning som medges i vägarbetstidsdirektivet.

Det finns dock även starka skäl som talar för att bestämmelserna hör till trafiksäkerhetsområdet. Den tydliga kopplingen mellan vägarbetstidsdirektivet och EG-förordningen 3820/85 är ett sådant. Direktivet skall som nämnts komplettera förordningen, och den rättsliga grunden till förordningen är fördragets artikel 71, dvs. genomförandet av den gemensamma transportpolitiken. Man skulle i det svenska nationella genomförandet kunna anse att bestämmelserna bör inordnas i samma system som det som gäller för förordningen. Att trafiksäkerhet är ett av motiven bakom bestämmelserna kan göra att man inte bör kunna avvika från reglerna genom kollektivavtal. Vidare skall direktivet med början i mars 2009 eventuellt också tillämpas på förare som är egenföretagare. Bestämmelserna skulle i så fall gälla för alla förare, oavsett förarens status i arbetsrättsligt hänseende, ungefär på samma sätt som EG-förordningen 3820/85 gäller alla förare oavsett om de är anställda eller inte. Det är vidare i vissa fall inte möjligt för en arbetsgivare att ha kontroll över den faktiska efterlevnaden av reglerna. Det torde ligga i arbetets natur att arbetsgivaren inte alltid kan kontrollera arbetsdagens början och slut, vilket är villkoret för ”kontrollerbarhet” enligt bestämmelserna i arbetstidslagen. Det rimliga vore då att ansvaret för efterlevnaden av reglerna lades direkt på föraren, eventuellt tillsammans med arbetsgivaren. Möjligheterna till en rationell myndighetstillsyn skulle kunna tala för att de nya bestämmelserna samordnas med befintliga bestämmelser inom trafiksäkerhetsområdet. Från trafiksäkerhetssynpunkt torde en tvingande reglering, som ansluter till EG-förordningen 3820/85 med avseende på ansvarsfrågor, tillsyn och sanktioner, vara det mest ändamålsenliga.

Regeringen anser emellertid att det skulle vara ett för begränsat sätt att se på vägarbetstidsdirektivet. Särskilt det faktum att direktivet ger en central roll till arbetsmarknadens parter och medger att vissa bestämmelser görs dispositiva till förmån för kollektivavtal gör att regeringen anser att bestämmelserna för svensk del hör hemma på det arbetsrättsliga området. Arbetstidsfrågorna hör till de mest centrala avtalsfrågorna på den svenska arbetsmarknaden. Bestämmelserna bör ingå i den del av lagstiftningen som parterna har att väga in vid förhandlingar om arbetstidsbestämmelser i kollektivavtal. Direktivets syften och utformning gör dock att bestämmelserna kommer att innehålla tydliga trafiksäkerhetsaspekter.

Arbetsmiljöverket har redan ett ansvar för tillsynen av arbetstidslagstiftningen, även på vägtrafikområdet, om än tillsynen i praktiken i stor omfattning har fallit bort beroende på att frågorna är reglerade i kollektivavtal.

Slutsatsen att direktivets bestämmelser i det svenska rättssystemet är att hänföra till det arbetsrättsliga området innebär bl.a. att vid genomförandet av direktivet i svensk rätt bör eftersträvas en struktur och systematik från lagteknisk synpunkt som så långt det är möjligt liknar den övriga arbetsrättens.

Kollektivavtal eller lag?

Kollektivavtal är enligt direktivet av betydelse på två sätt. För det första skall enligt artikel 14 medlemsländerna anta de lagar och författningar som är nödvändiga för att följa direktivet *eller* säkerställa att arbetsmarknadens parter träffar nödvändiga avtal. Direktivet kan alltså genomföras med kollektivavtal i stället för lag. För det andra medges i artikel 8 att det i kollektivavtal träffas överenskommelse om att göra undantag från vissa av de centrala bestämmelserna i direktivet.

Frågan är då det lämpliga i och förutsättningarna för att genomföra hela direktivet genom kollektivavtal.

Svenska arbetstagare är fackligt anslutna i stor omfattning. Kollektivavtal om löner och andra anställningsvillkor, inklusive arbetstidsbestämmelser som helt eller delvis avviker från arbetstidslagen, omfattar flertalet svenska arbetstagare. Kollektivavtalens innehåll och tillämpning är alltså av stor betydelse för anpassningen i praktiken av svenska förhållanden till EG-rätten på arbetstidsområdet. Frågan är om det svenska genomförandet också formellt kan göras genom kollektivavtal.

EG-direktiv är riktade till medlemsländerna. Möjligheten att genomföra direktiv med kollektivavtal fråntar inte medlemslandet ansvaret för att genomförandet blir korrekt. Det EG-rättsliga kravet är att avtalen i princip måste vara heltäckande. I annat fall behövs kompletterande lagstiftning. Förutsättningarna att genomföra EG-direktiv torde vara bättre om direktivet gäller en viss sektor än om det omfattar hela arbetsmarknaden. Villkoret är naturligtvis att täckningsgraden inom den sektor det gäller är tillräckligt hög.

Flertalet berörda arbetstagare är verksamma inom åkeri- och bussbranschen. Därtill kommer de arbetstagare som omfattas av EG-förordningen 3820/85 och därmed av vägarbetstidsdirektivet, men som arbetar inom andra avtalsområden. Det rör sig om arbetstagare som utför mobilt vägtransportarbete inom livsmedelsindustrin, för bryggeriföretag, skogsföretag m.fl., dvs. i huvudsak "företagsegna" transporter. Enligt utredningen (s. 58) finns det för mobila arbetstagare inom dessa områden inga särskilda arbetstidsbestämmelser i kollektivavtalen. Dessa arbetstagare omfattas av samma bestämmelser som övriga arbetstagare inom respektive avtalsområde.

Inga remissinstanser har förespråkat kollektivavtal som metod för genomförande av direktivet utan samtliga har förordat lagstiftning. Arbetsgivarorganisationerna har som skäl anfört att de kollektivavtal som de själva förfogar över inte gäller för alla arbetstagare som omfattas av direktivet.

Övervägande skäl talar också för att direktivet bör genomföras genom lagstiftning och inte genom kollektivavtal. I syfte att möjliggöra den anpassning av bestämmelserna som parterna kan komma överens om, bör dock den nya regleringens bestämmelser vara dispositiva i den utsträckning som direktivet medger. Därmed ges arbetsmarknadsparterna liknande förutsättningar för slutande av kollektivavtal om arbetstid, som de hade haft om vägarbetsstidsdirektivet skulle ha genomförts direkt genom kollektivavtal. Detta ansluter väl till vad som i övrigt gäller på arbetsområdet.

I vilken författning bör bestämmelserna införas?

Utredningen har föreslagit att vägarbetsstidsdirektivet genomförs i svensk rätt genom en ny lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Regeringen delar utredningens slutsats. *Arbetslivsinstitutet* har dock förordnat att direktivet genomförs antingen i arbetstidslagen eller i en regeringsförfordning.

Fördelen med att inarbeta direktivets relativt få materiella bestämmelser i arbetstidslagen är förvisso att man undviker ytterligare författningar om arbetstid på vägtransportområdet, ett område som redan har ett antal författningar i frågan. Ett annat skäl som talar för att genomföra bestämmelserna i arbetstidslagen är att lagen då behåller sin allmänna karaktär. Från principiell synpunkt kan det anses mindre lämpligt att en så grundläggande skyddslagstiftning inte skall gälla alla arbetstagare. Det är ett värde i sig att lagstiftningen är generell och inte undantar stora grupper.

Arbetstidslagens regler är dock relativt få och allmänt hållna i syfte att kunna tillämpas för det stora flertalet arbetstagare inom alla sektorer av arbetsmarknaden. Vid behov av särreglering för vissa sektorer finns i lagen ett bemyndigande för regeringen att utfärda särskilda föreskrifter på bl.a. vägtransportområdet. Lagens uppbyggnad är således att den inte innehåller särskilda bestämmelser för skilda sektorer eller kategorier av arbetstagare. Att tillföra lagen sådana bestämmelser för vägtransportområdet skulle därmed bryta mot den ordning som hittills rått. Det skulle dessutom ur systematisk synvinkel vara mindre lämpligt att lagen innehåller både särbestämmelser för vägtransportsektorn och en möjlighet för regeringen att utfärda särskilda föreskrifter för denna sektor.

Dessutom skall beaktas att vägarbetsstidsdirektivet relativt snart kommer att bli föremål för utvärdering huruvida direktivet skall omfatta även egenföretagare inom vägtransportsektorn. Om det ursprungliga direktivet har genomförts i arbetstidslagen kommer en utökning av direktivets tillämpningsområde med egenföretagare då ytterligare att rubba arbetstidslagens systematik eftersom den lagen endast omfattar arbetstagare. Detta vore ingen bra lösning.

Det är inte heller ett tillräckligt bra alternativ att genomföra direktivet i en förfordning som utfärdas av regeringen. Visserligen är det förutsett i arbetstidslagen att det kan behövas särskilda föreskrifter som avviker från lagens, t.ex. på vägtransportområdet. I lagen bemyndigas regeringen att meddela sådana föreskrifter. Ett sätt att genomföra direktivet skulle därmed kunna vara att utöka bemyndigandet i arbetstidslagen till att om-

fatta fler frågor och med stöd i ett sådant bemyndigande föreslå regeringen att utfärda en förordning i vilket direktivets bestämmelser införs.

Ett annat skäl för en sådan lösning är att den skulle ansluta till den gällande arbetstidslagstiftningens systematik, med generella regler i lag och särregler i förordningsform.

En sådan metod medför dock ytterligare en författning med arbetstidsbestämmelser inom en sektor vars författningar redan kan anses svåröverskådliga. Den nya förordningen skulle enbart innehålla de bestämmelser som följer av direktivet. Övriga arbetstidsbestämmelser om t.ex. ordinarie arbetstid och övertid skulle man fortsatt behöva söka i arbetstidslagen. Vägtransportbranschen skulle få ytterligare en författning att tillämpa.

Ett annat skäl mot denna lösning är att om direktivbestämmelserna skall börja tillämpas för egenföretagare kan genomförandet av de bestämmelserna inte ske i förordningsform med stöd i arbetstidslagen eftersom lagen endast gäller arbetstagare.

Enligt regeringen talar således tungt vägande praktiska skäl för att direktivet bör genomföras i svensk rätt genom en ny lag. Förenklingsynpunkter talar för att det arbete som omfattas av EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen helt undantas från arbetstidslagen och att arbetstidsbestämmelser (utöver EG- och AETR-reglerna om kör- och vilotid samt färdskrivare) för sådant arbete samlas i *en* författning. Ändringen innebär ett mer överskådligt och därmed enklare regelverk för de företag och arbetstagare som är verksamma i branschen. Förutom de bestämmelser som har sin bakgrund i direktivet föreslås därför att den nya lagen skall innehålla bestämmelser motsvarande dem som finns i arbetstidslagen, dvs. bestämmelser om bl.a. ordinarie arbetstid, mertid, övertid och pauser.

Den nya lagen föreslås få namnet lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Begreppet arbetsställe i den nya lagen

I den svenska översättningen av vägarbetstidsdirektivet används begreppet arbetsplats, som också definieras i artikel 3 c). Enligt definitionen i direktivet är arbetsplatsen den ort där företaget har sitt huvudkontor eller sina olika underkontor, det fordon som den person som utför mobilt arbete använder vid utförandet av sina uppgifter, samt alla andra platser där den verksamhet bedrivs som har samband med utförandet av transporter. Begreppet arbetsplats finns även i det allmänna arbetstidsdirektivet 93/104/EEG. Begreppet arbetsplats används normalt inte i svenska författningar där i stället begreppet arbetsställe används, se t.ex. arbetsmiljölagen (1977:1160) och arbetstidslagen. Det svenska begreppet är inte definierat i lag, utan har fått sitt innehåll bestämt i praxis. Begreppen torde dock motsvara varandra, varför begreppet arbetsställe föreslås användas i denna lag. *Svenska Transportarbetareförbundet* har dock ansett att begreppet arbetsställe är så vagt att det öppnar för ett kringgående av bestämmelserna i direktivet.

Värdet av en definition av begreppet arbetsställe i lagen kan i och för sig diskuteras. Enligt EG-rättsliga principer skall dock nationella regler tolkas i ljuset av EG-rätten, vilket i förevarande fall leder till att väg-

arbetstidsdirektivets definition av begreppet arbetsplats blir vägledande. Även om lagen skulle innehålla en definition av begreppet arbetsställe är det inte säkert att tolkningsmöjligheterna försvinner. Alternativet att i stället använda det i direktivet översatta begreppet arbetsplats är inte lämpligt eftersom det innebär att ett nytt begrepp införs som avser samma sak som ett annat redan etablerat begrepp i svensk lagstiftning. Eventuella tolkningar av begreppet arbetsställe får således göras med beaktande av dels den praxis som finns och dels EG-rätten genom framför allt vägarbetstidsdirektivets bestämmelser.

7.2 Lagen skall vara dispositiv

Regeringens förslag: Den nya lagen skall i den utsträckning som direktivet medger vara dispositiv till förmån för kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

Avtal som innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som är tillåtet enligt den nya lagen skall vara ogiltiga.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Transportgruppen* saknar – trots att förutsättningar att genomföra direktivet genom kollektivavtal inte finns – möjligheten att göra avvikelser från lagen i sin helhet på samma sätt som i den allmänna arbetstidslagen. Att tillsynen inte är dispositiv leder till att en statlig myndighet får en kontrollfunktion av bestämmelser som delvis är kollektivavtalsreglerade, vilket är olyckligt. *Arbetsmiljöverket* påpekar att lagens dispositivitet försvårar tillsynen betydligt, men att det kan finnas tillräckliga skäl för att öppna möjligheten att genom kollektivavtal frångå vissa av reglerna.

Skälen för regeringens förslag: Vagarbetstidsdirektivet kan enligt artikel 14 genomföras antingen i författning eller i kollektivavtal. I avsnitt 7.1 har regeringen redogjort för skälen att genomföra direktivet i en ny lag och inte genom kollektivavtal. Det finns dock vissa gränser för kollektivavtalsregleringen. Enligt artikel 8.2 får avtalsfriheten inte resultera i att veckoarbetstiden om högst 48 timmar i genomsnitt beräknas på en referensperiod på mer än sex månader. Dessutom går det inte att avtala bort direktivets regler om raster och om registrering av arbetstid. I vägarbetstidsdirektivet kan gränserna för avtalsfriheten utläsas tydligare än i det allmänna arbetstidsdirektivet. Detta talar för att de gränser som finns i vägarbetstidsdirektivet klart bör framgå i den nya vägarbetstidslagen.

Man skulle också kunna tänka sig lösningen att vägarbetstidslagen medger att dess bestämmelser helt undantas genom kollektivavtal, förutsatt att gränserna för avtalsfriheten i direktivet iakttas, och att efterlevnaden av begränsningarna i princip helt överläts till kollektivavtalets parter. Så har skett i arbetstidslagen.

I kommittédirektivet angavs dock att utredningen skulle fästa särskilt avseende vid att efterlevnaden av reglerna skall kunna kontrolleras på ett effektivt sätt. Enligt arbetstidslagen bortfaller myndighetstillsynen av lagen helt, om den i sin helhet undantas genom kollektivavtal. I lagen finns i stället en skadeståndssanktion för arbetsgivaren för brott mot

lagens s.k. EG-spärr, dvs. hänvisningar till att det allmänna arbetstidsdirektivets absoluta gränser inte får frångås genom kollektivavtal eller dispenser. Mot bakgrund av utredningens uppdrag och de trafiksäkerhetssynpunkter som, utöver arbetsmiljöhänsynen, ligger bakom bestämmelserna, har utredningen föreslagit att myndighetstillsynen skall kvarstå i de delar som inte avtalats bort. Som nämnts kommer vissa bestämmelser att vara tvingande. Regeringen delar denna bedömning.

Ett ytterligare argument för en sådan lösning är den mer strikta syn på kontroller av efterlevnaden av olika rättsakter som håller på att utvecklas inom EU, bl.a. genom förslaget till nytt kontrolldirektiv (se avsnitt 4.1).

Ett par remissinstanser har dock anfört att dispositiviteten leder till att tillsynen kan försvåras.

Det går inte att bortse från att från en ren kontrollsynpunkt hade det varit lämpligast med en helt tvingande reglering i lag, där Arbetsmiljöverket hade haft ansvaret för tillsynen av samtliga bestämmelser i lagen.

Utgångspunkten har som tidigare nämnts dock varit att den nya lagen skall inordnas i det arbetsrättsliga systemet där kollektivavtalsreglering är en stark tradition. Utgångspunkten har vidare varit att de regler som införs i den nya lagen och som har sin förebild i regler i arbetstidslagen inte skall förändras mer än nödvändigt vare sig till sitt innehåll, syfte eller praktiska tillämpning. Någon ändring av tillsynsfunktionen beträffande de regler som har sin motsvarighet i arbetstidslagen bör därför inte göras. Detta medför i och för sig att tillsynen kommer att bli uppdelad. Denna lösning är dock, med de förutsättningar som antagits, den mest lämpliga.

Regeringen föreslår således att det i den nya lagens 2 § anges att avvikelser från vissa av lagens bestämmelser får göras genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation eller i vissa fall av lokal arbetstagarorganisation, allt i den utsträckning som direktivet medger. Vidare föreslås att avtal som innebär mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som är tillåtet enligt lagen skall vara ogiltiga (4 §).

7.3 Tillämpningsområde

Regeringens förslag: Vägarbetstidslagen skall tillämpas på arbete som utförs av mobila arbetstagare som är anställda av företag etablerade i en medlemsstat och som deltar i vägtransporter vid vilka EG-förordningen 3820/85 om kör- och vilotider eller AETR-överenskommelsen skall tillämpas. Med mobil arbetstagare avses i denna lag varje arbetstagare som ingår i den del av personalstyrkan som förflyttar sig och som är anställd av ett företag som utför person- eller varutransporter på väg för andras eller egen räkning.

Från arbetstidslagen (1982:673) skall som en följd undantas sådant arbete som omfattas av den nya vägarbetstidslagen. Faller arbetet inom den nya lagens tillämpningsområde skall alltså arbetstidslagen inte tillämpas. Om arbetstagaren utför arbete som omfattas av den nya lagen och arbete som omfattas av arbetstidslagen för samma arbetsgivare, skall arbetstiden läggas samman vid tillämpning av vägarbetstidslagen.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen föreslår inte något krav på att företaget skall vara etablerat i en medlemsstat. Utredningen föreslår vidare att lagen skall gälla endast de arbetstagare som enligt EG-förordningen eller AETR-överenskommelsen betraktas som förare. Utredningen föreslår slutligen inte heller någon reglering av vad som avses med en mobil arbetstagare.

Remissinstanserna: *Arbetslivsinstitutet* efterfrågar att lagens tillämpningsområde skall framgå uttryckligen och inte genom en hänvisning till andra rättsakter. *Kommunal Stockholms län – Trafiksektionen* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet* anser att den föreslagna lagen skall omfatta buss i linjetrafik på linjer som understiger 50 km för att undvika snedfördelning i konkurrenshänseende.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har något att erinra mot promemorians förslag.

Skälen för regeringens förslag

Personkretsen

Enligt artikel 2.1 i vägarbetsstidsdirektivet skall direktivet tillämpas på mobila arbetstagare som är anställda av företag etablerade i en medlemsstat och som deltar i vägtransporter vilka omfattas av EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen. Med mobil arbetstagare avses enligt artikel 3 d) en arbetstagare som ingår i den del av personalstyrkan som förflyttar sig, inbegripet praktikanter och lärlingar, och som är anställd av ett företag som utför person- eller varutransporter på väg för andras eller egen räkning. I första hand är det förare som kommer att omfattas av definitionen, men vid vissa av de berörda transporterna förekommer även medföljande arbetstagare som inte betraktas som förare att omfattas. Detta gäller t.ex. vid flyttransporter. Även praktikanter och lärlingar omfattas om de i övrigt uppfyller kravet i artikel 3 d).

Utredningen har föreslagit att den nya lagen endast skall tillämpas på de arbetstagare som utför transporter som avses i EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen *och som är att betrakta som förare*, dvs. att lagen inte skall tillämpas på t.ex. lärlingar och praktikanter och andra som medföljer transporten om dessa enligt EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen inte betraktas som förare. Som skäl för detta har utredningen angivit följande. För dem som inte arbetar som förare finns inte några egentliga trafiksäkerhetsskäl för striktare bestämmelser än de som följer av arbetstidslagen. Eftersom medföljande arbetstagare inte heller omfattas av EG-förordningens och AETR-överenskommelsens vilotidsbestämmelser som direktivets bestämmelser är avsedda att komplettera skulle konsekvensen, om de medföljande arbetstagarna skulle omfattas av vägarbetsstidslagen, bli att både den nya lagen och arbetstidslagen måste tillämpas för dem. För att inte göra det onödigt krångligt anser utredningen att det är bättre att en och samma lag tillämpas för dessa arbetstagare, dvs. arbetstidslagen.

Regeringen delar inte denna bedömning. Även om det går att instämma i de skäl som utredningen har angett, ger vägarbetsstidsdirektivet inget utrymme att inte genomföra direktivet för samtliga personer som om-

fattas. De bestämmelser som de av utredningen uteslutna personerna skulle tillämpa, dvs. bl.a. arbetstidslagen, ger inte ett lika bra skydd som vägarbetstidsdirektivets regler. Den nya lagen bör därför omfatta samtliga personer som avses i direktivet.

Regeringen föreslår således att vägarbetstidslagen skall tillämpas på arbete som utförs av mobila arbetstagare som deltar i vägtransporter vid vilka EG-förordningen 3820/85 om kör- och vilotider eller AETR-överenskommelsen skall tillämpas. Detta motsvarar tillämpningsområdet i artikel 2 i direktivet. Med mobil arbetstagare skall i lagen avses varje arbetstagare som ingår i den del av personalstyrkan som förflyttar sig och som är anställd av ett företag som utför person- eller varutransporter på väg för andras eller egen räkning. Denna definition är hämtad från artikel 3 d) i direktivet.

Sammanläggning av arbetstid

Enligt arbetstidslagen läggs all arbetstid hos arbetsgivaren samman vid tillämpningen av lagens bestämmelser, även om arbetet är uppdelat i olika delar. Vagarbetstidslagen bör bygga på samma princip. Arbete som faller under den nya lagen skall följaktligen läggas samman med arbete som inte faller under den nya lagen, förutsatt att det utförs för en och samma arbetsgivare. Vilka bestämmelser beträffande arbetstidens förläggning, som skall tillämpas (arbetstidslagens eller vägarbetstidslagens), får avgöras från fall till fall beroende på vilket arbete som då utförs.

Däremot bör inte arbete som utförs för andra arbetsgivare läggas samman hos den arbetsgivare för vilken arbete som faller under lagen utförs, i annat än ett avseende. Det som skall läggas samman är det som följer av vägarbetstidsdirektivet, nämligen arbete som omfattas av den nya lagen, som utförs för annan arbetsgivare, se vidare avsnitt 7.4. I övrigt skall alltså arbetstiden räknas hos varje arbetsgivare för sig. Vagarbetstidslagen får därmed samma innebörd som arbetstidslagen.

Regeringen föreslår således att en bestämmelse om sammanläggning av arbetstid införs i 1 § i den nya lagen.

Vilka transporter omfattas?

Direktivet skall tillämpas på mobila arbetstagare som är anställda av företag etablerade i en medlemsstat och som deltar i vägtransporter vilka omfattas av EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen. (Med begreppet "medlemsstat" avses även EFTA-stat.)

EG-förordningen 3820/85 skall tillämpas vid körning som utförs inom gemenskapen på allmän väg med ett fordon som används för person- eller godstransport. I stället för förordningen skall enligt artikel 2.2 i förordningen AETR-överenskommelsen tillämpas på internationella vägtransporter dels till eller från eller i transit genom tredjeländer, som är parter i överenskommelsen, för hela färden då transporten utförs av fordon registrerade i en medlemsstat eller i ett sådant tredjeland, och dels till eller från ett tredjeland, som inte är part i överenskommelsen, vid färd inom gemenskapen då transporten utförs av fordon registrerade i ett sådant tredjeland.

Genom artikel 4 i EG-förordningen undantas transporter med vissa fordon från förordningens tillämpningsområde. De viktigaste av de 13 undantagen är transporter med godsfordon med en högsta tillåtna vikt, inklusive släpvagn eller påhängsvagn, som inte överstiger 3,5 ton (lätta lastbilar), fordon som används för persontransporter och som är avsedda för transport av högst nio personer inklusive föraren (personbilar), och fordon som används för persontransporter i linjetrafik om linjens längd inte överstiger 50 km (t.ex. bussar i stadstrafik).

I den svenska förordningen (2004:865) om kör- och vilotider samt färdskrivare, m.m. har ytterligare undantag gjorts från EG-förordningens tillämpningsområde med tillämpning av artikel 13.1 i EG-förordningen. Dessa undantag gäller dock endast för transporter inom Sverige.

Detta innebär att sådana transporter som är undantagna från EG-förordningen, antingen genom artikel 4 i förordningen, eller genom nationella undantag med stöd av artikel 13.1 i förordningen, därmed också är undantagna från direktivets tillämpningsområde.

Det är möjligt att låta de bestämmelser som införs för att genomföra direktivet omfatta även den trafik eller vissa delar av den trafik som är undantagen antingen i EG-förordningen eller i nationella bestämmelser, under förutsättning att de är förenliga med det allmänna arbetstidsdirektivet. Utredningen har dock valt att föreslå att den nya lagen inte skall gälla i andra situationer än när EG-förordningen eller AETR-överenskommelsen är tillämplig.

Kommunal Stockholms län – Trafiksektionen och Svenska Kommunalarbetsareförbundet har ansett att den föreslagna lagen skall omfatta ett av undantagen i EG-förordningen, nämligen buss i linjetrafik på linjer som understiger 50 km, för att undvika en olycklig snedfördelning i konkurrenshänseende. Bussförare i samma bolag kan annars komma att arbeta under skilda villkor, reglerade i skilda arbetstidslagar. Det strider också enligt dessa remissinstanser mot den viktiga fackliga principen om att samma arbetsvillkor skall gälla för samma arbete på samma arbetsplats. Resultatet av den av utredningen föreslagna regleringen skulle enligt dessa remissinstanser kunna bli att företag väljer den mest gynnsamma lagen genom att med olika metoder anpassa körsträckan till önskat lagrum eller att glesbygdskommuner med långa busslinjer tvingas till andra kostnader än tätortskommuner.

Det kan i och för sig tänkas att skillnaderna mellan den allmänna arbetstidslagen och den nya vägarbetstidslagen kan utgöra incitament för arbetsgivaren att försöka anpassa körsträckan. De praktiska möjligheterna att utifrån enbart dessa syften förlänga eller förkorta körsträckan torde dock vara små. Det går inte heller att oreserverat utgå från att det enbart finns fördelar för en arbetsgivare att tillämpa arbetstidslagen i stället för den i allmänhet mer strikta vägarbetstidslagen.

Att kommuner med olika längd på busslinjerna kan få olika regelverk att tillämpa kan naturligtvis få skilda ekonomiska konsekvenser. Det skall dock beaktas att ett av vägarbetstidsdirektivets uttalade syften är att värna om trafiksäkerheten, och det är ofrånkomligt att längden på körsträckan är av betydelse när det gäller arbetstagarens behov av t.ex. raster och vila. Att låta all busstrafik omfattas av samma arbetstidsregler, oavsett körsträcka, är således inte nödvändigt från just trafiksäkerhetssynpunkt. Även hälso- och skyddsaspekterna från arbetstagarens synpunkt är

naturligtvis viktigare ju mer den obrutna körtiden, bortavaron från hemmet och linjens längd ökar. Det går dock alltid att diskutera var gränsen skall dras, men regeringen finner ingen anledning att ifrågasätta den gränsdragning som är gjord i EG-förordningen.

Även om det enligt direktivet finns en möjlighet att vid genomförandet låta de nationella bestämmelserna omfatta även den trafik eller vissa delar av den trafik som är undantagen antingen i EG-förordningen eller i nationella bestämmelser, anser regeringen att den föreslagna vägarbets-tidslagens tillämpningsområde bör överensstämja med EG-förordningens. Genom att EG-förordningens och den nya lagens tillämpningsområde i möjligaste mån stämmer överens undviks många oklarheter.

Regeringen föreslår därför att den nya lagen skall avse arbetstid i samband med vägtransporter då EG-förordningen eller AETR-överenskommelsen skall tillämpas.

Att ange lagens tillämpningsområde genom att uttryckligen ange vid vilka transporter som lagen skall tillämpas, något som *Arbetslivsinstitutet* har efterfrågat, skulle leda till en textmässigt mycket omfattande paragraf med en mängd undantag. Bestämmelsen skulle dessutom behöva ändras om t.ex. tillämpningsområdet för EG-förordningen 3820/85 ändrades, eller om regeringen i förordningen (2004:865) beslutade om att ändra undantagen. En sådan lösning vore sämre bl.a. då lagens tillämpningsområde inte kan ändras i samma ordning som de andra författningarna och därmed riskera att bli felaktigt en tid. Den nackdel som det kan innebära att vara tvungen att söka svaret i andra författningar uppvägs väl av att lagen blir mindre omfattande och alltid kommer att ha samma tillämpningsområde som de övriga nämnda författningarna. De flesta arbetsgivare som har att tillämpa den nya lagen har även att tillämpa EG-förordningen 3820/85, AETR-överenskommelsen eller förordningen (2004:865) om kör- och vilotider samt färdskrivare, m.m., och kommer således att ha kunskap om dessas tillämpningsområden.

När arbetet faller inom den nya lagen skall alltså arbetstidslagens regler inte tillämpas. I arbetstidslagen bör därför införas en bestämmelse enligt vilken sådant arbete som omfattas av den nya vägarbets-tidslagen undantas från arbetstidslagens tillämpning. En sådan bestämmelse föreslås införas i en ny punkt, punkt 5, i 2 § arbetstidslagen.

Situationer med internationell anknytning

Svenska transportföretag utför arbete även utomlands. Även dessa arbetstagare bör omfattas av de nya arbetstidsreglerna. Utredningen har ansett att den nya lagen i princip även bör gälla arbete som utförs utanför Sveriges gränser, förutsatt att det går att konstatera att det finns en anknytning till Sverige, dvs. det måste enligt utredningen handla om arbete som utförs av ett företag med säte i Sverige av en i det företaget anställd arbetstagare. Utredningen har i denna bedömning sökt ledning i förarbetena till lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet¹⁴ och lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.¹⁵ Enligt dessa förarbeten gäller att motsvarande lagar som utgångspunkt

¹⁴ Prop. 1975/76:105, bilaga 1, s. 327.

¹⁵ Prop. 1974:88 s. 214.

blir tillämpliga på varje arbetsplats med dominerande anknytning till Sverige eller svenska förhållanden. Som regel gäller detta enligt förarbetena om arbetet är stadigvarande förlagt till Sverige eller, beträffande arbete som utförs i annat land, om både arbetsgivare och arbetstagare är svenska rättssubjekt.

Ett skäl till att lagen, till skillnad mot arbetstidslagen, i sin helhet – alltså även i de offentlighetsrättsliga delarna – skall vara tillämplig även i fråga om arbete som utförs i annat land, finner utredningen i det förhållandet att tyngdpunkten i tillsynen av den nya lagens efterlevnad bör ligga på företagskontroller, se avsnitt 7.11. Utgångspunkten för svenska offentlighetsrättsliga reglers geografiska räckvidd är nämligen svenska myndigheters möjligheter att ha tillsyn över efterlevnaden av bestämmelserna.

Regeringen anser i likhet med utredningen att den nya lagen som utgångspunkt och i princip, både i dess civil- och offentlighetsrättsliga delar, bör gälla även för arbete som utförs utanför Sveriges gränser. För att uppnå en bättre överensstämmelse med direktivet bör dock den anknytning som skall kunna konstateras för att lagen skall tillämpas, vara att företaget i fråga är etablerat i Sverige. I etableringskravet ligger att det skall kunna konstateras en anknytning. Anknytningen kan bestå i att företaget har säte, huvudkontor eller huvudsaklig verksamhet i Sverige, men även ett kontor, en filial eller ett dotterbolag kan innebära att företaget i fråga är etablerat här.

En domstol som har att ta ställning till en tvist om någon av lagens bestämmelser måste (åtminstone om någon internationell aspekt kan urskiljas) dock först ta ställning till frågor om domsrätt, därefter om lagval, och först därpå kan det bli aktuellt att tillämpa de nationella bestämmelserna.

Domsrättsfrågor i arbetstvister behandlas under nästa rubrik.

Lagval för de civilrättsliga delarna av arbetsrätten omfattas av lagen (1998:167) om tillämplig lag för avtalsförpliktelser, genom vilken den s.k. Romkonventionen har inkorporerats.¹⁶ Konventionen gäller mellan medlemsstaterna i gemenskapen, dock med det undantaget att de senast anslutna staterna ännu inte anslutit sig till konventionen. Enligt artikel 4.1 i Romkonventionen gäller t.ex. för det fallet att parterna inte har avtalat om tillämplig lag att avtalet skall vara underkastat lagen i det land som avtalet har närmast anknytning till. Avtalet skall enligt artikel 4.2 antas ha närmast anknytning till det land där den part som skall utföra den prestation som är karaktäristisk för avtalet har sin vanliga vistelseort vid avtalsslutet. Detta skall dock enligt artikel 4.5 inte gälla om det framgår av de samlade omständigheterna att avtalet har närmare anknytning till ett annat land. För individuella anställningsavtal finns särskilda regler i artikel 6. Bestämmelserna i konventionen torde få till följd att kollektivavtalen mellan parterna på den svenska arbetsmarknaden i de flesta fall är underkastade svensk rätt även om vissa delar av transportererna sker utomlands.

En förutsättning för att den nya lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete skall tillämpas är att bestämmelserna i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare inte innebär att ett annat lands regler

¹⁶ Prop. 1997/98:14, bet. 97/98:LU9, rskr. 97/98:139.

skall tillämpas. Utstationeringslagen innehåller bestämmelser som innebär att en svensk arbetsgivare som utstationerar arbetstagare till annat medlemsland skall följa det landets regler om bl.a. arbetstid. Lagen avser arbetstagare som normalt arbetar i hemlandet men tillfälligt stationeras i annat land. Arbetstagare som utstationeras till annat land för att utföra tjänster åt arbetsgivaren hemma omfattas inte av direktivet eller lagen.

Vägarbetsbatalen bör också kunna tillämpas i fråga om ett arbete som utförs i Sverige, men för en arbetsgivare som är etablerad i en annan medlemsstat.

Det skall noteras att när det gäller arbetstidsfrågor som regleras genom kollektivavtal har Arbetsdomstolen uttalat att som en allmän utgångspunkt torde gälla att svenska kollektivavtal inte utan vidare är tillämpliga på arbete utomlands.¹⁷ Enligt Arbetsdomstolen är motiven till denna utgångspunkt att de svenska riksavtalen är anpassade till förhållanden inom riket.¹⁸ Enligt domstolen torde man därför också kunna utgå från att parterna, om de avser att kollektivavtalet skall gälla för arbete utomlands, också uttryckligen reglerar detta, vilket inte är ovanligt.

Domsrätt i arbetstvister

För att en svensk domstol eller annan myndighet skall befatta sig med en fråga krävs att den är behörig att göra det. Domsrätt för de civilrättsliga delarna av arbetsrätten omfattas av regleringen i rådets förordning (EG) nr 44/2001 av den 22 december 2000 om domstols behörighet och om erkännande och verkställighet av domar på privaträttens områden,¹⁹ den s.k. Bryssel I-förordningen. En i stora delar likalydande reglering gäller i förhållande till vissa andra stater enligt Lugano- och Bryssel-konventionerna. Även 10 kap. rättegångsbalken anses i stora delar vägledande för svensk domsrätt i förmögenhetsrättsliga mål.

Artikel 2 i Bryssel I-förordningen anger huvudregeln att det är svarandens hemvist som avgör vilket lands domstol som är behörig i avtalstvister om inget annat har avtalats. Ett bolag skall enligt artikel 60 anses ha hemvist i orten för antingen dess säte, huvudkontor eller huvudsakliga verksamhet. Enligt artikel 5.1 a) gäller dock att om talan avser avtal kan talan även väckas vid domstolen i den ort där den förpliktelse som talan avser skall uppfyllas. Enligt artikel 5.5 gäller vidare att i fråga om tvist som hänför sig till verksamheten vid en filial, agentur eller annan etablering kan talan väckas även vid domstolen i den ort där denna är belägen.

Vid tvister om anställningsavtal gäller särskilda behörighetsregler (artikel 18–21). Arbetstagaren har rätt att processa i sitt eget hemvistland. Möjligheten att avtala om behörigheten är därvid begränsad.

Bryssel I-förordningen torde i de flesta fall leda till att tvister om de civilrättsliga delarna av arbetsrätten mellan aktörer på den svenska vägtransportmarknaden skall behandlas av svensk domstol, även om vissa delar av transporter sker i andra EU-stater. Det skall dock påminnas om att denna reglering enbart gäller i förhållande till andra EU-stater.

¹⁷ Arbetsdomstolens dom den 30 juni 1999, mål nr A-197-1998, AD 1999 nr 89.

¹⁸ Se Bogdan, M., Den svenska internationella arbetsrättens grunder, SvJT 1979 s. 106 f.

¹⁹ EGT L 12, 16.1.2001, s. 1 (Celex 32000L0044).

7.4 Begränsning av veckoarbetstiden

Regeringens förslag: Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Den sammanlagda arbetstiden får dock inte under någon vecka överstiga 60 timmar. Detta gäller inte vid andra internationella persontransporter än linjetrafik.

Arbetsgivaren skall av arbetstagaren skriftligen begära uppgifter om sådant arbete som har utförts för annan arbetsgivares räkning. Arbetstagaren skall tillhandahålla arbetsgivaren denna information skriftligen.

Om arbetstagaren utför arbete vid vilket denna lag skall tillämpas för flera arbetsgivare, skall begränsningen av den sammanlagda arbetstiden gälla summan av antalet arbetade timmar för samtliga arbetsgivare.

För tillämpningen av bestämmelserna om begränsning av den sammanlagda veckoarbetstiden skall i arbetstiden inräknas perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid och då hon eller han måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete. Vidare skall vid tillämpningen av bestämmelserna semesterledighet och sjukfrånvaro likställas med arbetstid.

Med vecka skall i detta sammanhang avses den period som börjar måndag kl. 0.00 och slutar söndag kl. 24.00.

Utredningens förslag: Överensstämmer i stort med regeringens. Utredningens förslag innehåller inte någon förklaring av vad som ingår i den sammanlagda arbetstiden. Utredningen föreslår inte heller någon definition av begreppet vecka.

Remissinstanserna: *Hovrätten för Nedre Norrland* föreslår att en definition av uttrycket sammanlagd arbetstid införs. Inga övriga synpunkter har framförts.

Promemorians förslag: Promemorian innehåller inget förslag på att direktivets definition av begreppet vecka skall införas i lagen.

Remissinstanserna: *Hovrätten för Nedre Norrland*, *Vägverket*, *Svenska Bussbranschens Riksförbund* och *Näringslivets Regelnämnd* anser att direktivets veckobegrepp bör föras in i lagen. Övriga remissinstanser har inga synpunkter på förslaget.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 4 a) i vägarbetsbetsdirektivet får den genomsnittliga veckoarbetstiden inte överstiga 48 timmar. Den maximala veckoarbetstiden får uppgå till 60 timmar endast om den genomsnittliga arbetstiden per vecka beräknad över fyra månader inte överstiger 48 timmar. Artikel 6.1 fjärde och femte styckena i EG-förordningen 3820/85 eller artikel 6.1 fjärde stycket i AETR-överenskommelsen har dock företräde framför bestämmelserna i direktivet, såvida berörda förare inte överskrider en genomsnittstid på 48 timmar per vecka beräknad över fyra månader. Enligt nämnda bestämmelser i EG-förordningen och AETR-överenskommelsen kan en förare vid andra internationella persontransporter än linjetrafik nämligen komma att

arbeta mer än 60 timmar i veckan. Syftet med detta undantag är att möjligheten att vid sådana transporter kunna köra fordonet under veckans samtliga dagar (och i en följd under veckan därefter i ytterligare fem dagar, innan veckovila tas), skall kunna användas. Dessa regler har således företräde framför vägarbetsstidsdirektivet, under förutsättning att den genomsnittliga veckoarbetstiden under fyra månader inte överstiger 48 timmar. I avsnitt 7.2 redogörs för möjligheten att göra vissa undantag från bestämmelserna om maximal arbetstid.

Enligt artikel 4 b) i vägarbetsstidsdirektivet skall arbetstiden för arbetstagare som arbetar för flera arbetsgivare vara summan av antalet arbetade timmar. Arbetsgivaren skall av den mobila arbetstagaren skriftligen begära uppgifter om arbete som har utförts för annan arbetsgivare. Den mobila arbetstagaren skall skriftligen tillhandahålla denna information. Arbetsgivaren kan t.ex. i samband med anställningens ingående skriftligen informera arbetstagaren om att denne skall inkomma med skriftlig uppgift om arbete hos annan arbetsgivare. Arbetsgivarens begäran skall naturligtvis inte endast avse vad som då är aktuellt utan även att arbetstagaren skall lämna sådan information i framtiden om det skulle bli aktuellt med arbete för annan eller andra arbetsgivare. Får arbetsgivaren senare på annat sätt kännedom om att arbetstagaren arbetar för annan arbetsgivare bör han eller hon erinra om sin begäran till arbetstagaren att lämna skriftliga uppgifter om detta.

Bestämmelser om den maximala arbetstiden föreslås införas i 11–12 §§ i den nya vägarbetsstidslagen. I anslutning därtill föreslår regeringen också att det i 10 § skall anges att vad som avses med sammanlagd arbetstid, dvs. all den arbetstid som avses i lagen. Ett sådant förtydligande har också föreslagits av *Hovrätten för Nedre Norrland*. Bestämelsen har utformats i enlighet med *Lagrådets* synpunkter.

Vägarbetsstidsdirektivet innehåller i artikel 3 g) en definition av begreppet vecka. Med vecka avses den period som börjar måndag kl. 0.00 och slutar söndag kl. 24.00. Artikeln är tvingande och kan inte frångås genom kollektivavtal eller lag. För att undvika missförstånd (se avsnitt 7.10) bör direktivets veckobegrepp införas i den nya lagen i anslutning till bestämmelserna om den maximala veckoarbetstiden, förslagsvis i 13 § och tillämpas enbart vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden.

I avsnitt 7.10 föreslås en möjlighet att tillämpa ett annat veckobegrepp på arbetsstället när det gäller det löpande arbetet med schemaläggning, lönekalkylering m.m. av den ordinarie arbetstiden.

Regeringens förslag: Om det ingår nattarbete i en 24-timmarsperiod som påbörjas efter avslutad vila får arbetstiden under den perioden inte överstiga tio timmar.

Med nattarbete avses arbete under någon del av perioden mellan kl. 1.00 och kl. 5.00, om inte annan fyratimmarsperiod mellan kl. 0.00 och kl. 7.00 bestäms i kollektivavtal.

Undantag från begränsningen av nattarbete skall få göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte hade kunnat förutses av arbetsgivaren.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen föreslår att lagens nattetidsbegrepp skall kunna frångås ensidigt av arbetsgivaren på varje arbetsplats.

Remissinstanserna: *Kommunal Stockholms län – Trafiksektionen* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet* förespråkar en harmonisering av reglerna om nattarbete i den föreslagna lagen och reglerna om körtid i artikel 6 i EG-förordningen 3820/85. *Svenska Transportarbetareförbundet* anser att reglerna om nattarbete måste kompletteras med regler om kompensation för nattarbete och föreslår att nattarbete skall kompenseras genom vila. Förbundet anser vidare att möjligheten att på arbetsstället tillämpa annan beräkningsperiod avseende nattetid än de som anges i lagen inte skall få ske på annat sätt än genom kollektivavtal.

Skälen för regeringens förslag

Begreppet 24-timmarsperiod

Enligt artikel 7.1 i vägarbetsstidsdirektivet får dygnsarbetstiden inte överstiga tio timmar per 24-timmarsperiod om nattarbete utförs.

Direktivet innehåller ingen definition av begreppet 24-timmarsperiod. Däremot används begreppet i EG-förordningen 3820/85. En regel om begränsning av nattarbete i den nya lagen bör enligt regeringen, för att vara praktisk hanterbar, vara utformad så att den så långt som möjligt harmoniserar med de regler i EG-förordningen med vilka regeln har ett tydligt samband. Det innebär följande.

Enligt artikel 8.1 i EG-förordningen skall dygnsvila om minst elva timmar i följd tas under varje 24-timmarsperiod. EG-domstolen har i en dom förklarat att med ”24-timmarsperiod” avses den period som påbörjas när föraren efter en dygns- eller veckovila aktiverar färdskrivaren.²⁰ Om dygnsvilan delas upp i två eller tre delar, vilket är möjligt förutsatt att den ena delen omfattar minst åtta timmar, skall 24-timmarsperioden anses börja vid slutet av åttatimmarsdelen av vilan och denna del skall alltid läggas sist. Denna definition av 24-timmarsperioden innebär att perioden är rörlig. En ny period påbörjas varje gång en viloperiod avslutas. 24-timmarsperioden kan därmed bli kortare än 24 timmar.

²⁰ EG-domstolens dom den 2 juni 1994, mål C-313/92 (Van Swieten), Celex nr 61992J0313.

Nattarbetsregeln i direktivet bör så långt möjligt bygga på samma definition av 24-timmarsperiod, så att i princip samma begrepp används i EG-förordningen och i vägarbetstidslagen. Det betyder att begränsningen av dygnsarbetstiden till högst tio timmar under 24-timmarsperioden, avser den 24-timmarsperiod som påbörjas efter avslutad dygns- eller veckovila. Den arbetstid som då påbörjas får pågå i högst tio timmar (under den 24-timmarsperioden) om arbete sker nattetid. Även denna 24-timmarsperiod kan bli kortare än 24 timmar, om nästa dygnsvila avslutas innan 24 timmar har förflutit sedan den första 24-timmarsperioden påbörjades. Som framgått påbörjas då, i likhet med EG-förordningens bestämmelser, en ny 24-timmarsperiod. Denna rörliga 24-timmarsperiod möjliggör således i och för sig fler 10-timmarpass under en längre period än det finns kalenderdagar under samma period. Ett alltför stort arbetstidsuttag hindras dock av de i avsnitt 7.4 föreslagna bestämmelserna om maximal veckoarbetstid.

Eftersom det inte i vägarbetstidsdirektivet eller i den nya lagen finns krav om att föra in arbetstiden i en färdskrivare, kan inte ett aktiverande av färdskrivaren i enlighet med EG-domstolens dom avseende EG-förordningen 3820/85 användas i vägarbetstidslagen. I både förordningen och den nya lagen kommer dock de nu diskuterade bestämmelserna att utgå från samma tidpunkt, nämligen dygns- eller veckovilans avslutande, för beräkning av såväl dygnsvilan (enligt förordningen) som längsta tillåtna arbetstid (enligt vägarbetstidsdirektivet/vägarbetstidslagen) vid nattarbete.

Vägarbetstidsdirektivets bestämmelse innehåller dessutom begreppet ”dygnsarbetstid”. Det är den tid som vid nattarbete inte får överstiga tio timmar under en 24-timmarsperiod. Begreppet ”dygnsarbetstid” kan inte anses ha någon självständig betydelse, t.ex. i form av en koppling till kalenderdygnet, utan måste ses tillsammans med och hänföras till just 24-timmarsperioden.

Nattbegreppet

De andra begrepp som den aktuella artikelns begränsning bygger på är ”nattarbete” och ”nattetid”. Med nattarbete avses enligt artikel 3 i) i direktivet allt arbete som utförs nattetid.

Enligt artikel 3 h) skall varje medlemsstat fastställa den period på minst fyra timmar, mellan kl. 0.00 och 7.00, som skall anses utgöra ”nattetid”.

Någon grundläggande eller övergripande bestämmelse om vilken tid på dygnet som skall anses vara natt i Sverige finns inte. Exempel på begreppet natt i särskilda författningar finns dock. I 16 § andra stycket lagen (1998:958) om vilotid för sjömän anges att med natt skall avses perioden mellan klockan 22 och 6. I arbetstidslagen (1982:673) finns för närvarande ingen definition, men väl en reglering av nattvila som utgår från att nattetid är tiden mellan klockan 24 och klockan 05. I det förslag till förändringar av arbetstidslagen som har antagits av riksdagen (prop. 2003/04:180, bet. 2004/05:AU3, rskr. 2004/05:158) föreslås en mer tydlig definition, nämligen att med natt avses perioden mellan klockan 22 och klockan 6. Förslaget har utgått från den reglering av begreppet natt som finns i lagen om vilotid för sjömän. Vidare definieras natt enligt

Luftfartsinspektionens föreskrifter 1999:168 JAR-FCL 1 kapitel A. Allmänna krav, som perioden mellan slutet på skymningen och början på gryningen, eller annan period mellan solnedgång och soluppgång som föreskrivs av lämplig myndighet. Någon total enhetlighet om begreppet natt finns således inte i svensk rätt. De svenska reglerna styrs dessutom till stor del av EG-rättsliga bestämmelser som har olika syften och skiftande bakgrund. De är också resultatet av de förutsättningar som råder inom den särskilda sektorn. Någon tydlig vägledning för natt-begreppet i vägarbetsstidsförhållanden ger dessa bestämmelser därmed inte.

Vidare skall beaktas att arbete inte behöver utföras under hela den tid som definieras som nattetid, utan även arbete som utförs under endast en del av nattetiden anses som nattarbete och omfattas av bestämmelserna i artikel 7 i direktivet. Direktivet ger möjlighet att definiera nattetid mellan kl. 0.00 och 7.00. För att så långt det är möjligt undvika extrema följder²¹ av dessa definitioner bör begreppet natt och nattarbete i den nya lagen undvika att omfatta de perioder som ligger närmast den ljusa tiden på dygnet. Eftersom perioden inte får vara kortare än fyra timmar skulle exempelvis perioden mellan kl. 1.00 och kl. 5.00 kunna vara utgångspunkt i bedömningen. Perioden mellan kl. 1.00 och 5.00 täcker också den tid på dygnet då människor i fysiologiskt och medicinskt hänseende är minst aktiva och följaktligen i störst behov av vila och en begränsning av arbetstidens längd.²²

Möjlighet att avtala om en annan nattperiod

På många företag kan emellertid även ett sådant relativt begränsat natt-begrepp som det nu föreslagna mellan kl. 1.00 och 5.00 medföra alltför stora produktionsstörningar eller andra negativa effekter då personalstyrkan kanske måste utökas. Det bör därför finnas en möjlighet att bestämma att nattarbete skall avse en annan tid än den som fastslås i lagen, dock inom de absoluta ramar som anges i direktivet, dvs. mellan kl. 0.00 och 7.00. Detta möjliggör flexibilitet i arbetsorganisation och arbetstidsförläggning. Det är dock viktigt att understryka att flexibiliteten endast finns i de fall arbetstagaren börjar eller slutar någon gång under natten. Arbetar han eller hon hela natten kan alltså begränsningen av nattarbetstiden inte påverkas. Den period som avtalas vara natt skall också ligga fast, dvs. inte variera från dag till dag, och skall knytas till planeringen av arbetstidens förläggning i form av arbetstidsscheman eller dylikt. Perioden får inte ändras i syfte att kringgå nattarbetsbegränsningen. Självfallet måste dock perioden kunna ändras i samband med ändringar av verksamheten och arbetstidens förläggning. Bestämmelsen kommer också att innebära ett visst incitament till arbetstidsförläggning som inte omfattar hela natten, i de fall detta inte är nödvändigt.

Utredningen har föreslagit att denna möjlighet skall vara given arbetsgivaren ensidigt. Nattarbete och begränsning av denna är dock av sådan

²¹ En person som arbetar kl. 06.30–16 skulle t.ex. omfattas av reglerna om nattarbete om man utnyttjar möjligheten enligt direktivet att definiera nattetid ända till kl. 7.00.

²² Torbjörn Åkerstedt och Göran Kecklund, *Trötthet och trafiksäkerhet – en översikt av kunskapsläget*, Vägverket publikation 2000:74 s. 27.

betydelse för arbetstagarens hälsa att arbetstagarsidan bör ha inflytande på om det skall göras en avvikelse från lagens bestämmelser i detta avseende. Det bör således krävas att avvikelse från lagens natttidsbegrepp endast får ske genom kollektivavtal.

Nattarbete i den nya lagen och i EG-förordningen 3820/85

Kommunal Stockholms län – Trafiksektionen och Svenska Kommunal-arbetareförbundet har förespråkat en harmonisering mellan reglerna om nattarbete i den föreslagna lagen och reglerna om körtid i artikel 6 i EG-förordningen 3820/85. Regeringen vill därför göra följande kommentar.

Den arbetstid vid nattarbete som begränsas enligt vägarbetstidsdirektivets och den föreslagna lagens regler kommer att omfatta framför allt den körtid, men även sådan tid under vilken arbetstagaren utför annat arbete för arbetsgivarens räkning, jfr artikel 3 a) i direktivet och 15 § andra stycket i den föreslagna lagen. Det mesta av detta sistnämnda arbete utgör inte körtid enligt artikel 6 i EG-förordningen.²³ Att vägarbetstidsdirektivet och den föreslagna lagen anger en övre gräns om tio timmars dygnsarbetstid (vilken är möjligt att kollektivavtala bort) står således inte i strid mot EG-förordningens övre gräns på nio timmars körtid (som kan utsträckas till tio timmar två gånger i veckan), utan kompletterar snarare EG-förordningen på ett naturligt sätt. Det skall också erinras om vad som anförts i avsnitt 5.3 att EG-direktivet kompletterar EG-förordningen och att förordningen har företrädde framför bestämmelserna i direktivet. Några svårigheter vid tillämpningen torde denna bestämmelse således inte medföra.

Kompensation för vila

Svenska Transportarbetareförbundet har ansett att lagen måste kompletteras med regler om kompensation för nattarbete och föreslår att nattarbete skall kompenseras genom vila.

Enligt artikel 7.1 i direktivet skall kompensation för nattarbete utgå enligt nationella bestämmelser, kollektivavtal, avtal mellan arbetsmarknadens parter och/eller nationell praxis. Sådan kompensation är dock tillåten endast under förutsättning att den inte äventyrar trafiksäkerheten. Det finns i dag inte någon lagstiftning i Sverige om kompensation för arbete på natten. Enligt kollektivavtalen kompenseras sådant arbete ekonomiskt eller i form av ledig tid. Sådana avtalsregleringar äventyrar enligt regeringens bedömning inte trafiksäkerheten.

Vidare innebär regeringens förslag att vägarbetstidsdirektivet skall genomföras genom lagstiftning på den miniminivå som direktivet fastställer samtidigt som det, enligt svensk arbetsrättslig tradition, ger möjlighet till kollektivavtalsreglering för eventuella högre skyddsnivåer för arbetstagarna. Om nattarbete skulle kompenseras genom ett lagstadgat

²³ Någon definition av begreppet körtid finns inte i EG-förordningen 3820/85, men EG-domstolen har i en dom den 15 december 1993, mål nr C-116/92 (Charlton, Huyton och Wilson), Celex 61992J0116, förklarat att körning enligt artikel 7.1 i EG-förordningen 3820/85 börjar när föraren aktiverar den färdskrivare som skall finnas enligt EG-förordningen 3821/85 och börjar köra.

krav på vila kommer denna princip att frångås eftersom sådan extra vila som det då blir fråga om kommer att läggas till den vila som direktivets minimiregler medför. Det skall också erinras om att direktivets regler om begränsning av dygnsarbetstiden vid nattarbete har till syfte just att kompensera nattarbete med en miniminivå av vila.

Regeringen finner således ingen anledning att komplicera regelsystemet med bestämmelser om kompensation för nattarbete utan lämnar denna fråga att lösas genom kollektivavtalsreglering.

Undantag från begränsningen av nattarbete

Det kan uppstå situationer när det av t.ex. säkerhetsskäl är nödvändigt att fortsätta arbetet tills den akuta situationen har upphört. Begränsningen av nattarbetet bör därför inte vara absolut, utan det bör, precis som arbetstidslagen ger möjlighet att göra undantag från bestämmelserna om veckovila i 14 §, finnas en möjlighet att tillfälligtvis få göra undantag från begränsningen av nattarbete, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren. Om en sådan undantagsmöjlighet inte finns kan knappast arbetspass om tio timmar planeras. Det skulle alltid behövas en marginal för oförutsedda hinder, såsom fel på fordonet eller trafikolyckor. En undantagsmöjlighet behövs från trafiksäkerhetssynpunkt. Det ligger i sakens natur att varken avtal eller dispens är något alternativ i en faktisk situation som inte har kunnat förutses. Regleringen kan jämföras med möjligheten till undantag i artikel 12 i EG-förordningen 3820/85. Den nu föreslagna regeln tar dock sikte på undantagsfall och skall inte ingå som en del i arbetstidsförläggningen. Längre arbetspass än tio timmar skall inte förläggas vid nattarbete. Om behov av längre arbetspass förutses skall överenskommelse om det träffas i kollektivavtal eller, om det inte är möjligt, medges i dispens.

Sammanfattning

Regeringen föreslår således att direktivets bestämmelser om nattarbete tas in i 14–15 §§ i den nya lagen. 15 § första stycket har utformats i enlighet med *Lagrådets* synpunkter. Med nattarbete skall avses arbete under någon del av perioden mellan kl. 1.00 och kl. 5.00, om inte annan fyratimmarsperiod mellan kl. 0.00 och kl. 7.00 bestäms i kollektivavtal. Undantaget genom kollektivavtal föreslås regleras i 2 § där övriga bestämmelser om möjligheter till undantag i kollektivavtal är samlade, se avsnitt 7.2. Slutligen föreslås att undantag från begränsningen av nattarbete skall få göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Regeringens förslag: Arbete skall inte få utföras längre än sex timmar i följd utan rast. Rasten skall uppgå till minst 30 minuter om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar skall rasten uppgå till minst 45 minuter. Rasten skall få delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera.

Raster under sådan körtid som avses i EG-förordningen 3820/85 och AETR-överenskommelsen skall förläggas i enlighet med förordningen eller överenskommelsen och räknas som rast även enligt den nya lagen.

Rast som tas under väntan, när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, skall räknas även som arbetstid om inte annat bestäms i kollektivavtal.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens. I regeringens förslag har dock gjorts vissa förtydliganden i lagtexten.

Remissinstanserna: Inga synpunkter har framförts.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 5 i vägarbetsdirektivet skall en person som utför mobilt arbete avseende vägtransporter inte under några omständigheter få arbeta mer än sex timmar i sträck utan rast. Arbetet skall avbrytas för en rast på minst 30 minuter om den totala arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar, och på minst 45 minuter om den totala arbetstiden omfattar mer än nio timmar. Rasten kan delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera. Dessa krav påverkar dock inte den skyddsnivå som föreskrivs i EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen.

Arbetstagaren skall således ha rast både enligt EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen och enligt vägarbetsdirektivet. Förordningens bestämmelser avser rast under körning. Direktivet avser rast under arbetstid. Bägge skall iakttas. En praktiskt tillämpbar reglering kräver att rast som tas enligt förordningen räknas som rast även enligt den nya lagen. I ett avseende innebär förordningen och direktivet dock att så inte kan ske. Av artikel 7.4 i förordningen följer att föraren anses ha rast även under s.k. väntetid. Enligt direktivet är dock väntetid, i synnerhet sådan vars längd inte är känd i förväg, att betrakta som arbetstid (artikel 3 a) 1) och rast är inte arbetstid (artikel 3 a) 2).

En strikt tillämpning av direktivet skulle alltså innebära att den arbetstagare som har rast enligt förordningen efter 4,5 timmars arbetstid (antag här arbetstid = körtid), under en väntetid på 45 minuter och om denna väntan inte var känd på förhand, enligt direktivet måste ta ny rast om minst 30 minuter när ytterligare 45 minuter har förflutit. Om väntetiden utsträcks så att mer än nio timmar hinner förflyta mellan körtidens (=arbetets) början och den tidpunkt då arbetstagaren kan återuppta körningen, måste arbetstagaren innan så får ske ta 45 minuters rast, även om väntetiden har pågått i flera timmar.

Detta blir orimligt och även en sådan rast under väntetid enligt förordningen bör därför få räknas som rast enligt den nya lagen. I och för sig är sådan väntetid enligt artikel 3 a) 1 andra strecksatsen i direktivet inte rast utan arbetstid, men en strikt tillämpning av direktivet i detta avseende skulle dock som ovan redogjorts för leda till att de raster en arbetstagare

som är förare måste ta ut enligt direktivet överstiger de raster som samma förare måste ta ut enligt bestämmelserna i EG-förordningen 3820/85. I sådant fall skall enligt artikel 2.4 i direktivet bestämmelserna i EG-förordningen ha företräde framför bestämmelserna i direktivet. Något hinder mot att låta samtliga raster enligt EG-förordningen räknas som raster även enligt den nya lagen finns således inte.

Eftersom vägarbetsstidsdirektivet innebär att väntetid i vissa fall trots allt skall räknas som arbetstid måste den nya lagen innehålla en bestämmelse om att en rast under sådan väntetid samtidigt skall räknas som arbetstid. I syfte att förenkla reglerna så att det inte skall behöva göras skillnad mellan väntan som inte är känd före avresan eller strax innan perioden i fråga inleds, och väntan som är känd på förhand, bör rast under all väntetid (då arbetstagaren inte fritt kan disponera sin tid och måste befinna sig på arbetsstället beredd att börja arbeta) räknas som arbetstid. Det skall dock vara möjligt att i kollektivavtal göra undantag från denna bestämmelse och i avtalet bestämma i vilken omfattning sådan tid skall räknas som arbetstid. Ett sådant undantag är tillåtet enligt artikel 3 a) 1 andra strecksatsen i direktivet.

Direktivets bestämmelser om rast föreslås tas in i 18 § i den nya lagen där det också anges att raster enligt EG-förordningen 3820/85 även räknas som rast enligt den nya lagen. Regeringen föreslår dessutom att en bestämmelse införs om att en rast under sådan väntan, då arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid och måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, även skall räknas som arbetstid, om inte annat bestäms i kollektivavtal.

7.7 Viloperioder för lärlingar och praktikanter

Regeringens förslag: För lärlingar och praktikanter som är mobila arbetstagare skall de viloperioder som finns i EG-förordningen 3820/85 gälla. Om bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) eller arbetstidslagen (1982:673) eller föreskrifter meddelade med stöd av någon av dessa lagar ger ett bättre skydd skall dock dessa bestämmelser tillämpas.

Utredningens förslag: Utredningen bedömer att någon bestämmelse om vilotider för lärlingar och praktikanter inte bör införas.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har någon synpunkt.

Promemorians förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Ingen remissinstans har någon erinran mot promemorians förslag.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 6 i direktivet omfattas lärlingar och praktikanter, när det gäller viloperioder, av samma bestämmelser som andra mobila arbetstagare omfattas av med tillämpning av EG-förordningen eller AETR-överenskommelsen. Lärlingar och praktikanter är mobila arbetstagare enligt definitionen i artikel 3 d), förutsatt att övriga villkor i den bestämmelsen är uppfyllda. Artikeln innebär att EG-förordningens eller AETR-överenskommelsens vilotidsbestämmelser skall tillämpas på lärlingar och praktikanter, även om dessa inte är förare.

Utredningen har ansett att artikel 6 i direktivet inte föranleder något behov av tillägg eller ändringar i svensk författning. Motivet för denna

bedömning är enligt utredningen i princip detsamma som för utelämnandet av vissa personer från tillämpningen av lagen, se avsnitt 7.3.

Vägarbetsstidsdirektivet ger dock inte något utrymme att inte genomföra artikel 6. De bestämmelser som lärlingar och praktikanter enligt utredningen i stället skall tillämpa ger i de flesta fall inte ett lika starkt skydd som den nya lagen. Artikel 6 måste således genomföras.

Ur den enskildes synpunkt är det en fördel om samtliga regler som denne har att tillämpa går att utläsa ur en och samma författning. EG-förordningens bestämmelser om viloperioder i artiklarna 8 och 9 är emellertid relativt omfattande och skulle i så fall behöva delas upp i flera paragrafer i den nya lagen. Direktivets regler riktar sig inte heller till den enskilde arbetstagaren i första hand, utan till arbetsgivaren som har att se till att reglerna efterlevs. Eftersom direktivet vidare gäller när EG-förordningen (eller AETR-överenskommelsen) skall tillämpas måste arbetsgivaren ändå ha tillgång till även EG-förordningen. EG-förordningen är också direkt tillämplig och innehåller inga regler som behöver omarbetas till svensk lagstiftning. Mot bakgrund av detta och då lärlingar och praktikanter förekommer i mycket begränsad omfattning inom vägtransportsektorn, bör genomförandet av artikel 6 kunna ske genom att det i den föreslagna lagen görs genom en hänvisning till EG-förordningens bestämmelser om viloperioder.

De lärlingar och praktikanter som är anställda men under 18 år omfattas av arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets kungörelse (AFS 1996:1) om minderåriga. Enligt kungörelsen gäller bestämmelser om t.ex. maximala arbetstider, viloperioder och raster som väl motsvarar de som finns i vägarbetsstidsdirektivet och EG-förordningen 3820/85, även om vissa undantag från reglerna om minderårigas arbetstid kan göras om särskilda skäl finns. Även arbetstidslagens bestämmelser om dygns- och veckovila kan i vissa fall ge ett bättre skydd för den enskilde än vad som gäller enligt EG-förordningens vilotidsregler. Lärlingar och praktikanter bör, som en särskilt utsatt grupp arbetstagare, även i fortsättningen åtnjuta det bättre skydd som dessa föreskrifter kan ge. Eftersom vägarbetsstidsdirektivet är ett minimidirektiv finns inga hinder mot en sådan reglering.

Regeringen föreslår således att en bestämmelse införs i 17 § i den nya lagen med innehållet att lärlingar och praktikanter när det gäller vilotider skall tillämpa EG-förordningen eller AETR-förordningen såvida inte bestämmelser i arbetsmiljölagen eller arbetstidslagen eller föreskrifter meddelade med stöd av dessa ger ett bättre skydd.

7.8 Registrering av arbetstider

Regeringens förslag: Arbetsgivaren skall vara skyldig att registrera arbetstagarnas arbetstid.

Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter den tidsperiod som arbetet omfattar.

Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. Även fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället skall ha rätt att på begäran få en sådan kopia.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens. I regeringens förslag har dock en annan lagteknisk formulering valts.

Remissinstanserna: *Kommunal Stockholm – Trafiksektionen* och *Svenska Kommunalarbetsareförbundet* anser att utredningens ambition att höja trafiksäkerheten och införa tvingande bestämmelser för företagen att registrera arbetstiden är utmärkt. *VTI* anser att det bör utarbetas rekommendationer avseende dokumentationen till de företag som omfattas av lagen i syfte att underlätta tillsynen. I övrigt har inga synpunkter framförts.

Skälen för regeringens förslag: Vagarbetsstidsdirektivets bestämmelser skall kunna kontrolleras. Enligt artikel 9 b) skall arbetstiden för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter därför registreras. Registren skall bevaras i minst två år efter det att den tidsperiod som arbetet omfattar har löpt ut. Arbetsgivarna skall vara ansvariga för registreringen av de mobila arbetstagarnas arbetstid. På begäran skall arbetsgivaren vara skyldig att till de mobila arbetstagarna lämna en kopia av registreringen av de arbetade timmarna.

Enligt artikel 14 i EG-förordningen 3820/85 skall vid linjetrafik för persontransporter trafikföretaget upprätta en tidtabell och en tjänstgöringslista. Tjänstgöringslistan skall innehålla t.ex. uppgifter om tidsplan för olika körpass och skall bevaras i ett år efter utgången av den period som den omfattar. Enligt EG-förordningen 3821/85 skall föraren registrera kör- och vilotider i en färdskrivare. Skrivarbladen skall bevaras i ett år. I det fall fordonen är utrustade med digitala färdskrivare skall enligt 6 kap. 1 och 2 §§ förordningen (2004:865) om kör- och vilotider samt färdskrivare, m.m. uppgifter från färdskrivarna och förarkorten kopieras och bevaras i minst ett år.

Det finns i och för sig ingen total samstämmighet mellan de uppgifter som således skall registreras eller dokumenteras på annat sätt²⁴ enligt EG-förordningarnas regler och direktivets regler om registrering. I stor omfattning torde dock arbetsgivaren – för att uppfylla vagarbetsstidsdirektivets krav – kunna använda sig av den dokumentation som tas fram genom tillämpning av EG-förordningarna, men vissa kompletteringar kan behövas. Ett annat underlag som arbetsgivaren kan använda sig av är arbetstidsböcker som redan används inom åkeribranschen.

VTI har efterfrågat rekommendationer om dokumentationskraven. Regeringen konstaterar därvid att det ligger inom ramen för Arbetsmiljöverkets uppgifter enligt 2 § 3 förordningen (2000:1211) med instruktion för Arbetsmiljöverket att meddela bl.a. allmänna råd med stöd av arbetstidslagstiftningen. Verket skall enligt 3 § i instruktionen samråda med bl.a. arbetsmarknadens parter och andra organisationer i den utsträckning som behövs för verksamheten. Verket har således möjlighet att tillsammans med aktörerna på arbetsmarknaden avgöra om det skall meddelas allmänna råd om den dokumentation som skall finnas enligt den nya lagen.

Regeringen föreslår att direktivets krav på registrering av arbetstiden genomförs i 20 § i den nya lagen. Eftersom all arbetstid som omfattas av

²⁴ EG-domstolen har i en dom från den 18 januari 2001 bestämt att viss ”annan arbetstid” skall antecknas på färdskrivarblad, se mål nr C-297/99 (*Skills Motor Coaches Ltd*), Celex 61999J0297.

lagen skall registreras, kommer det av registren att gå att utläsa bl.a. om och när nattarbete har utförts och när raster har varit förlagda. Vidare kommer t.ex. övertid och mertid att omfattas av registreringsskyldigheten. På så sätt kommer arbetsgivarens nuvarande skyldighet enligt arbetstidslagen att föra anteckningar om arbetstagarnas övertid och mertid att finnas även enligt den nya lagen.

Uppgifterna skall förvaras i två år hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. I likhet med vad som gäller enligt arbetstidslagen föreslås även att fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället skall ha rätt att på begäran få en sådan kopia.

7.9 Dispens

Regeringens förslag: Om det inte kan träffas kollektivavtal om undantag från de bestämmelser som är dispositiva skall Arbetsmiljöverket få medge undantag (dispens) från de dispositiva bestämmelserna.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Några synpunkter har inte framförts.

Skälen för regeringens förslag: I artikel 8 i vägarbetsstidsdirektivet ges möjlighet att göra undantag från direktivets regler om maximal arbetstid och nattarbete. Möjligheten till undantag från reglerna om maximal arbetstid har dock en yttre gräns, ett sådant undantag får inte resultera i införandet av en referensperiod som överstiger sex månader för beräkning av den maximala genomsnittliga veckoarbetstiden på 48 timmar.

I första hand får undantag göras genom kollektivavtal. Om detta inte är möjligt får undantag medges genom lag. Denna systematik ansluter väl till motsvarande systematik i arbetstidslagen.

Merparten av de bestämmelser som införs från arbetstidslagen (1982:673), se avsnitt 7.10, är också möjliga att göra undantag från genom kollektivavtal eller dispens i den lagen. (Detta gäller dock om inte undantag från arbetstidslagen har gjorts i dess helhet, då i stället gäller att samtliga regler kan undantas.)

Regeringen föreslår därför att Arbetsmiljöverket skall kunna medge undantag (dispens) från lagens samtliga dispositiva regler, se avsnitt 7.2, om kollektivavtal inte kan träffas. Dispens skall alltså kunna medges dels från de nämnda bestämmelserna som härrör från vägarbetsstidsdirektivet, och dels från de regler som förslås införas från arbetstidslagen och som är möjliga att dispensera från i den lagen. Samma villkor som gäller för att bevilja dispens enligt arbetstidslagen förslås gälla, dvs. det skall föreligga särskilda skäl. Verkets dispenser måste naturligtvis också hållas inom ramen för vad som medges i vägarbetsstidsdirektivet.

Det finns en omfattande praxis i form av beslut av Arbetsmiljöverket (tidigare Arbetarskyddsstyrelsen) i fråga om tillämpningen av arbetstidslagen. Den nya lagens regler kan knyta an till denna praxis i de fall det handlar om samma bestämmelser.

Bestämmelser om dispens förslås tas in i 21 §.

Regeringens förslag: Bestämmelser om ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid, mertid, pauser, information om arbetstidens förläggning och övertidsavgifter skall tas in i den nya vägarbetstidslagen. Bestämmelserna utformas med förebild i motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673) och skall som utgångspunkt ha i princip samma lydelse och innehåll.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Svenska Transportarbetareförbundet* anser att möjligheten att tillämpa annan beräkningsperiod avseende veckobegreppet än de som anges i lagförslaget inte skall få ske på annat sätt än genom kollektivavtal. Förbundet anser också att det behövs sanktioner mot missbruk av mertid på samma sätt som övertidsavgifterna. *VTI* anser att veckobegreppet när det gäller ordinarie arbetstid bör omfatta när en vecka börjar till när en vecka slutar, förslagsvis på timnivå. *Vägverket* anser att begreppet vecka i den bestämmelse om ordinarie arbetstid som överförs från arbetstidslagen kan skapa problem i förhållande till veckobegreppet när det gäller vägarbetstidsdirektivets bestämmelser om maximal veckoarbetstid. *Kommunal Stockholms län – Trafiksektionen* och *Svenska Kommunalarbetareförbundet* anser att regeringens beslut i ärendet N2000/9379/ARM att införa paus efter 2,5 timmars körning skall inarbetas i lagen. *Kommunal* anser också att införandet av arbetstidslagens bestämmelse om paus i nuvarande ordalydelse i den nya lagen möjligen kan komma i konflikt med regeringens tolkning av arbetsmiljölagen (1977:1160) i det återopade ärendet. *VTI* menar att ordet ”behövs” i bestämmelsen om paus bör definieras då man kan fråga sig om ordet t.ex. innebär att det skall planeras så att det finns möjlighet att stanna om man blir trött. *Svenska Transportarbetareförbundet* anser att uttrycket ”verksamhetens art” i bestämmelsen om besked om arbetstidens förläggning bör utgå då uttrycket ger alltför stort utrymme åt oprecisa och oönskade undantag från direktivet.

Promemorians förslag: I promemorian föreslås att bestämmelsen om ordinarie arbetstid inte skall innehålla någon reglering av veckobegreppet utan att det veckobegrepp som skall tillämpas vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden skall gälla för all arbetstid som omfattas av lagen.

Remissinstanserna: *Arbetsmiljöverket*, *Järnvägsstyrelsen*, *Konkurrensverket*, *Rikspolisstyrelsen*, *Rikstrafiken*, *Göteborgs Tingsrätt*, *Sveriges Transportindustriförbund* och *Vägtrafikinspektionen vid Vägverket* har inga synpunkter på förslaget. *Svenska Bussbranschens Riksförbund*, *Sveriges Åkeriföretag*, *Svenska Transportarbetareförbundet* och *Transportgruppen* uppger att ett veckobegrepp utan möjlighet till en annan beräkningsperiod än måndag–söndag skapar problem vid schema-planering, lönekalkylering m.m. hos alla de företag som har ett transport-upplägg som utgår från en arbetsvecka som börjar på söndag och slutar på lördag. Denna beräkningsperiod är vedertagen i branschen och av berörda myndigheter. Ändringsförslaget kommer att leda till att åkerinäringen tvingas att arbeta med olika veckobegrepp. Detta kommer att bli opraktiskt och förorsaka ökad administration och högre kostnader.

Inledning

Den nya lag som föreslås i denna proposition är avsedd att tillämpas i stället för arbetstidslagen när det gäller mobila arbetstagare inom vägtransportsektorn. Denna grupp arbetstagare omfattas i dag av arbetstidslagen. En följd av förslagen i avsnitt 7.8 är att arbetstidslagens bestämmelser om registrering av övertid och mertid i arbetstidslagen kommer att omfattas nya lagen när det gäller de mobila arbetstagarna.

Därutöver behöver regler om ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid, mertid, besked om arbetstidens förläggning och pauser tas in i den nya vägarbetstidslagen för att enbart vägarbetstidslagen skall kunna tillämpas när det gäller samtliga arbetstidsfrågor för de nu berörda arbetstagarna. Bestämmelserna bör utformas med förebild i motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen och som utgångspunkt ha i princip samma lydelse och innehåll. Dessa regler är således inte nya utan har funnits tidigare och varit tillämpliga på de mobila arbetstagarna. Flera remissinstanser har dock haft synpunkter på hur införandet av dessa regler i den nya lagen skall ske. Några kommentarer är således behövliga.

Veckobegreppet vid ordinarie arbetstid

Utredningen har föreslagit att bestämmelsen om ordinarie arbetstid i arbetstidslagen (5 §) skall föras in i den nya lagen med oförändrat innehåll. Detta innebär att vid den ordinarie arbetstiden skall veckan räknas från och med måndag, om inte annan beräkning tillämpas på arbetsstället. I promemorian föreslås emellertid att veckobegreppet i bestämmelsen om ordinarie arbetstid skall utgå eftersom det kan komma att strida mot det tvingande veckobegreppet i vägarbetstidsdirektivet och som blir tillämpligt när en beräkning av den sammanlagda arbetstiden skall göras. Ett flertal remissinstanser understryker dock att det måste finnas en möjlighet att på arbetsställena tillämpa en annan veckoberäkning än den kalendermässiga om gods skall kunna vara framme hos kunderna på måndagen. Vid schemaläggning, lönekalkylering m.m. kommer enligt dessa remissinstanser ändå en annan beräkningsperiod att tillämpas av arbetsgivarna vid sidan om den reglering av veckan som direktivet anvisar.

Det är angeläget att inte ingripa i onödan i arbetsgivarnas rutiner och administration när det gäller schemaläggning m.m. av de anställdas ordinarie arbetstider. Veckobegreppet vid det löpande ordinarie arbetet på ett arbetsställe behöver av praktiska skäl vara flexibelt. Det bör därför även enligt den nya lagen finnas en möjlighet att tillämpa en annan beräkningsperiod av veckan på arbetsstället.

Svenska Transportarbetareförbundet har därvid ansett att möjligheten att tillämpa annan beräkningsperiod på veckobegreppet än det som anges i lagförslaget inte skall få ske på annat sätt än genom kollektivavtal.

Införandet av regler om bl.a. ordinarie arbetstid med motsvarighet i arbetstidslagen har som tidigare nämnts gjorts för att samtliga regler om arbetstidsförhållanden för de mobila arbetstagarna skall återfinnas i en

och samma lag. Utgångspunkten är att dessa regler inte skall avvika från arbetstidslagens motsvarande regler vare sig när det gäller lydelse eller innebörd, om det inte finns särskilda skäl. En ordning där ett frångående av veckobegreppet kräver kollektivavtal i den nya lagen, men kan frångås på arbetsstället i arbetstidslagen är inte motiverad. Regleringen bör i detta avseende överensstämma med arbetstidslagens så långt det är möjligt. Någon anledning att reglera begreppet vecka mer detaljerat i detta sammanhang än i arbetstidslagen, något som *VTI* har efterfrågat, finns därmed inte heller, bl.a. eftersom det ändå finns en möjlighet att avvika från begreppet på arbetsstället.

För det fall det på arbetsstället tillämpas ett annat veckobegrepp än det som anges i lagen behöver arbetstiden räknas om när en kontroll av den sammanlagda arbetstiden skall göras. Den tvingande regleringen av veckobegreppet som gäller vid beräkningen av den sammanlagda veckoarbetstiden (se avsnitt 7.4) sätter dock inga hinder för en annan veckoberäkning vid det löpande schemalägningsarbetet, lönekalkylering etc. av den ordinarie arbetstiden. Det torde inte finnas någon anledning att befara att begreppet vecka i bestämmelsen om ordinarie arbetstid kan skapa några större problem i förhållande till det tvingande veckobegreppet vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden.

Pauser

Utredningen har föreslagit att bestämmelsen om paus i den nya lagen skall ha samma lydelse och innehåll som arbetstidslagens bestämmelse i om paus (17 §). Enligt bestämmelsen i arbetstidslagen skall arbetsgivaren bl.a. ordna arbetet så att arbetstagarna kan ta de pauser som behövs utöver rasterna. Några tidsgränser när paus skall tas finns inte i bestämmelsen, inte heller hur långa pauserna skall vara. *Kommunal Stockholms län – Trafiksektionen* och *Svenska Kommunalarbetsförbundet* har ansett att regeringens beslut i ärendet N2000/9379/ARM att en förare skall ha rätt till paus efter högst 2,5 timmars körning skall inarbetas i lagen. Enligt *Kommunal* kan införandet av 17 § arbetstidslagen i nuvarande ordalydelse i den nya lagen möjligen komma i konflikt med regeringens tolkning av arbetsmiljölagen i det återopade ärendet. *VTI* har efterfrågat en närmare förklaring av vilket ”behov” av paus som skall kräva en planering av arbetsgivaren.

Genom regeringens beslut den 27 mars 2002 i ärendet N2000/9379/ARM fastställdes dåvarande Arbetarskyddsstyrelsens (nu Arbetsmiljöverket) beslut att SL Buss AB skall se till att bussförarna skall ges möjlighet till avbrott i arbetet (pauser). Körning får enligt beslutet pågå i höst 2,5 timmar utan avbrott för paus eller rast och varje paus skall vara i minst 10 minuter. Pauserna skall vidare vara schemalagda och normalt förläggas till plats med tillgång till toalett.

Frågan i det ärendet gällde en särskild verksamhet inom transportsektorn, nämligen lokal busslinjetrafik. De särskilda förhållanden som råder inom den sektorn, bl.a. den mycket tidtabellstyrda arbetstiden, innebär att regeringens avgörande knappast kan appliceras på samma sätt på alla andra verksamheter inom vägtransportsektorn. Det är inte alls säkert att en paus efter 2,5 timmars körning behövs eller bör eftersträvas vid alla vägtransporter. 17 § arbetstidslagen tillkom genom att mot-

svarande paragraf, 4 kap. 3 § i arbetsmiljölagen, flyttades till arbetstidslagen.²⁵ Arbetsmiljölagens bestämmelse om paus hade exakt samma lydelse som den som infördes i arbetstidslagen. I förarbetenas allmänmotivering till arbetsmiljölagen anfördes bl.a. följande.

Med angivna utgångspunkter får den närmare bestämningen av när särskilt paus-system skall tillämpas liksom av pausernas antal och längd i första hand ske avtalsvägen. Det skall emellertid vid behov ankomma på tillsynsmyndighet att ge råd och vägledning samt i sista hand ta ställning rörande tillämpningen i det enskilda fallet.²⁶

I specialmotiveringen till bestämmelsen anfördes bl.a. följande.

I vissa arbeten finns utrymme för tillfredsställande naturliga pauser. När arbetsförhållandena inte medger sådana pauser skall i stället särskilda arbetspauser läggas ut.

Enligt den föreslagna lydelsen av paragrafen skall det vara arbetsförhållandena som avgör om och i vilken utsträckning särskilda pauser skall inrymmas i arbetstiden. Det förutsätts att lokala överenskommelser om dessa spørsmål regelmässigt kan uppnås mellan parterna efter överläggningar och förhandlingar. I sista hand blir det tillsynsmyndighetens sak att ta ställning i tillämpningsfrågor som hänskjuts dit.²⁷

Regeringen saknar anledning att se på frågan om rasternas förläggning och längd på annat sätt i dag. Att detaljreglera pauserna i lagstiftning är inte lämpligt. Detta gäller även frågan om vilka behov som skall styra pauserna. I förarbetena till arbetsmiljölagen i denna fråga uttalades bl.a. följande i allmänmotiveringen.

Enligt utredningen ger pausbestämmelsen i arbetarskyddslagen en alltför snäv infallsvinkel för tillämpningen. Det nuvarande kravet på ihållande anspänning eller särskilt stor påfrestning har sålunda ansetts inte böra vidhållas. Utredningen har föreslagit att i arbetsmiljölagen föreskrivs att särskilda arbetspauser utöver raster skall anordnas i den utsträckning som det är påkallat med hänsyn till arbetsförhållandena [---]. I alla sysslor finns behov av tillfällig avkoppling genom kortare avbrott då och då under arbetsdagen. Ofta finns möjligheter till naturliga pauser eller annan omväxling i arbetet. Strävan bör vara att organisera arbetet så att arbetstagaren har ett rimligt mått av frihet att göra arbetspaus när han fysiskt eller psykiskt känner behov därav. Detta följer av de grundläggande bestämmelserna om arbetsmiljöns beskaffenhet. [---]. Vid bedömningen av pausbehovet skall i enlighet med tidigare förordade bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter beaktas även sådana förhållanden som att arbetet i fråga är avsett att utföras av äldre eller handikappade arbetstagare.²⁸

Som framgår av uttalandet ansågs den tidigare regleringen av ”behovsrekvisitet” som alltför snävt, och i den nya arbetsmiljölagen infördes ett mer allmänt behovskrav.

Även om den nu aktuella lagstiftningen i och för sig avser en relativt avgränsad sektor av arbetsmarknaden är det i princip omöjligt att i lagstiftningen på ett rättvisande sätt ange vilka behov som skall vara giltiga

²⁵ Prop. 1981/82:154, s. 73.

²⁶ Prop. 1976/77:149, s. 306–307.

²⁷ Prop. 1976/77:149 s. 408.

²⁸ Prop. 1976/77:1160, s. 306.

för att få ta paus. Arbetsplatser är olika utformade, verksamheter skiljer sig åt och arbetstagarna har olika fysiska och psykiska förutsättningar. En reglering skulle endast kunna bestå av en – förmodligen mycket lång – icke exklusiv uppräkningslista av godkända behov. En sådan bestämmelse torde knappast underlätta rättstillämpningen.

Regeringen finner således sammanfattningsvis att någon närmare reglering av pausfrågan inte bör göras i den nya lagen utan i stället med fördel bör lösas lokalt och i sista hand av rättstillämpningen.

Information om arbetstidens förläggning

Svenska Transportarbetareförbundet har ansett att uttrycket ”verksamhetens art” i den föreslagna bestämmelsen om information om arbetstidens förläggning bör utgå då uttrycket ger alltför stort utrymme åt oprecisa och oönskade undantag från direktivet.

I 12 § arbetstidslagen finns bestämmelser om arbetstagarens rätt att få besked om förändringar i sin arbetstid viss tid i förväg. Utredningen har föreslagit att bestämmelsen om besked om arbetstidens förläggning skall ha i sak samma lydelse i den nya lagen, med ett undantag. Eftersom några regler om jourtid inte föreslås i den nya lagen bör inte heller den nu aktuella bestämmelsen innehålla en hänvisning till jourtid, vilket bestämmelsen i arbetstidslagen gör.

Utgångspunkten är att de regler som har sin förebild i motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen och som alltså inte har sina krav i vägarbetsbetsstidsdirektivet, så långt det är möjligt skall vara desamma som de som gäller för den övriga arbetsmarknaden och som således återfinns i arbetstidslagen. Det är därför inte lämpligt att göra materiella ändringar i de regler som införts från arbetstidslagen utan att göra motsvarande ändringar i samma regel i arbetstidslagen. En sådan skillnad skulle t.ex. kunna bli olycklig när det gäller praxisbildningen. Någon ändring av regeln i arbetstidslagen är inte aktuell för närvarande. Så länge så är fallet anser regeringen i likhet med utredningen att någon ändring inte bör göras i den från arbetstidslagen införda regeln om besked om arbetstidens förläggning.

Sammanfattning

Regeringen föreslår att bestämmelser om ordinarie arbetstid, nödfallsövertid, information om arbetstidens förläggning och pauser, skall tas in i den nya vägarbetsbetsstidslagen. Utgångspunkten skall vara att dessa bestämmelser skall ha i princip samma lydelse och med samma innebörd som motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen.

Regeringen föreslår också att bestämmelser om övertid och mertid förs in i den nya vägarbetsbetsstidslagen. Även när det gäller dessa regler tas arbetstidslagens motsvarande bestämmelser som förebild, dock inte dess hänvisningar till jourtid. Detta eftersom några regler om jourtid inte föreslås införas i den nya vägarbetsbetsstidslagen. Enligt artikel 3 a) i vägarbetsbetsstidsdirektivet avses med arbetstid nämligen bl.a. de perioder då den mobila arbetstagaren inte fritt kan disponera sin tid och måste befinna sig på sin arbetsplats, beredd att utföra sitt normala arbete. Detta motsvarar

närmast begreppet jourtid i 6 § arbetstidslagen. Denna tid omfattas av de regler i direktivet som genomförs i den nya lagen. Jourtid förekommer i mycket begränsad omfattning i vägtransportsektorn. Den nya lagen kommer också att innehålla en begränsning av den sammanlagda veckoarbetstiden som skall inkludera sådan arbetstid som kan anses vara jourtid. Någon särskild begränsning av jourtid föreslås således heller inte.

Reglerna med förebild i motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen föreslås införas i 5–9 §§, 16 § respektive 19 § i den nya lagen.

7.11 Tillsyn

Regeringens förslag: Arbetsmiljöverket skall se till att vägarbetstidslagen följs och skall ha rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att kunna utöva tillsynen skall Arbetsmiljöverket ha rätt att komma in på arbetsställena. Polisen skall ha skyldighet att lämna den handräckning som behövs. Begäran om sådan hjälp skall dock få göras endast om det på grund av särskilda omständigheter kan befaras att åtgärden inte kan utföras utan att polisens särskilda befogenheter att använda våld behövs tillgripas eller det annars finns synnerliga skäl.

Arbetsmiljöverket skall få meddela förelägganden eller förbud och sätta ut viten.

Utredningens förslag: Överensstämmer delvis med regeringens. Utredningen anser dock, utan att föreslå en uttrycklig reglering om detta, att Arbetsmiljöverket, när det gäller kontrollen av utländska förare, i stället för att kontrollera om vägarbetstidslagens bestämmelser är uppfyllda, skall kontrollera om vägarbetstidsdirektivets minimiregler är uppfylla. Vidare anser utredningen att polisens handräckningsskyldighet skall inträda så fort ett behov kan konstateras och inte vara begränsad på det sätt som regeringen föreslår.

Remissinstanserna: *Arbetsmiljöverket* ställer sig positivt till att vara tillsynsmyndighet och anser det också rimligt att verket ges möjlighet att meddela förelägganden och beslut. Även *Vägverket* och *VTI* anser att förslaget till tillsyn av lagen är rimligt. *Svenska Transportarbetareförbundet* anser att det är ändamålsenligt att tudela ansvaret genom att tillsynen av de tvingande reglerna skall ske via myndighetsutövning och de dispositiva reglerna skall kontrolleras av avtalsparterna. *Svenska Bussbranschens Riksförbund* och *Sveriges Åkeriföretag* ställer sig positiva till att kontrollen i första hand skall ske i företags lokaler. *Vägrafikinspektionen inom Vägverket* ser med stor oro på att kontrollen på väg inte kan utföras på ett fullödigt sätt och att tyngdpunkten måste ligga på företagskontroller. *Arbetsmiljöverket* påpekar att erfarenheten har visat att företagskontrollen inte kan klaras utan att en faktisk kontroll vid vägen också utförs, och att samarbete med andra myndigheter, i första hand polisen, då måste ske. *Vägrafikinspektionen inom Vägverket* anser att Arbetsmiljöverkets roll och ansvar på grund av svårigheterna att utöva kontroll måste få särskild uppmärksamhet för att få till stånd en tillfredsställande tillsyn. Enligt inspektionen torde det bli mycket problematiskt, om ens i praktiken möjligt, att kontrollera företag från

andra länder vilket kan undergräva trafiksäkerheten och konkurrensen på lika villkor. *Svenska Bussbranschens Riksförbund* ställer sig tvekande till hur en myndighet i ett land skall kunna genomföra kontroller av utländska företag som utför trafik i det första landet. *Arbetsmiljöverket* och *Vägtrafikinspektionen inom Vägverket* påpekar att det i praktiken kan komma att bli svårt att utöva tillsynen över vägtransportarbete utomlands. *Rikspolisstyrelsen* påpekar att då även polisen har ett ansvar för övervakning som omfattar kör- och vilotider, borde det vara en fördel med visst samarbete mellan polisen och Arbetsmiljöverket vid den praktiska hanteringen av t.ex. kontroller hos transportföretag. *Sveriges Åkeriföretag* efterfrågar en överenskommelse om vad som skall gälla vid kontroller av utlandstrafik.

Skälen för regeringens förslag

Arbetsmiljöverket skall utöva tillsyn

Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över den allmänna arbetstidslagstiftningen. Eftersom den nu föreslagna lagen har ansetts höra till det arbetsrättsliga området och inte till trafiksäkerhetsområdet, och då bestämmelserna i lagen har utformats så att största möjliga enhetlighet med arbetstidslagen (1982:673) skall uppnås, har utredningen föreslagit att Arbetsmiljöverket skall ha tillsyn över även den nya lagen. Bland andra har *Arbetsmiljöverket* och *Vägverket* uttryckligen ställt sig positiva till den föreslagna organisationen av tillsynen. Regeringen instämmer i utredningens bedömning att Arbetsmiljöverket bör vara tillsynsmyndighet. Med tanke på de trafiksäkerhetsaspekter som ligger bakom vägarbets-tidsdirektivets bestämmelser, är det lämpligt om verket samråder med de myndigheter som hanterar trafiksäkerhetslagstiftningen. Detta har även påpekats av *Rikspolisstyrelsen*. Sådant samråd torde vara lämpligt dels med avseende på den fortlöpande tillsynen, dels med avseende på konkreta fall i samband med dispensärenden eller dylikt. Detta bör dock inte regleras i lag utan följer av Arbetsmiljöverkets allmänna skyldighet att samråda med bl.a. myndigheter i den utsträckning som behövs för verksamheten enligt 3 § förordningen (2000:1211) med instruktion för Arbetsmiljöverket.

Att Arbetsmiljöverket utövar tillsyn påverkar inte polisens kontroll av efterlevnaden av kör- och vilotidsreglerna i EG-förordningarna 3820/85 och 3821/85.

Regeringen föreslår således att Arbetsmiljöverket skall vara tillsynsmyndighet. Verket föreslås få samma befogenheter som vid tillsynen enligt arbetstidslagen, dvs. rätt att få de upplysningar och handlingar som behövs, rätt att komma in på arbetsställena och rätt att meddela förelägganden eller förbud och sätta ut viten. Detta föreslås regleras i 22 och 24 §§ i den nya lagen.

I avsnitt 7.2 har redogjorts för att lagen kommer att vara dispositiv i vissa delar, och tvingande i andra, och att detta kan leda till att t.ex. tillsynen blir uppdelad mellan Arbetsmiljöverket och parterna själva. Arbetsmiljöverkets tillsyn kommer således att kvarstå om de dispositiva delarna av lagen inte har avtalats bort i ett kollektivavtal. I de delar som lagen är tvingande, dvs. de absoluta gränserna för den sammanlagda

veckoarbetstiden, de yttre ramarna för begreppet nattarbete, raster, viloperioder för lärlingar och praktikanter samt registrering av arbetstid, har verket alltid kvar tillsynsuppgiften när det gäller miniminivåerna även om det i kollektivavtal har avtalats om bättre villkor för arbetstagarna. Eventuella tvister om tillämpningen av arbetstidsbestämmelserna i ett kollektivavtal får lösas genom förhandlingar mellan arbetsgivaren och berörd facklig organisation.

Biträde av polismyndigheten

Polisen har enligt ett stort antal författningar skyldighet att i olika sammanhang bistå myndigheter med handräckning. Eftersom arbetstidslagen i stora delar har använts som förebild när det gäller bl.a. de administrativa bestämmelserna i den nu föreslagna nya lagen och eftersom de båda lagarna så långt det är möjligt också bör ha samma reglering av handräckningen är det av intresse vad som föreskrivs om polisens handräckningsskyldighet i arbetstidslagen. I 21 § arbetstidslagen föreskrivs således att ”polisen skall lämna den handräckning som behövs”.

Bakgrunden till polisens skyldighet att på begäran av annan myndighet bistå med handräckning är polisens befogenhet att använda våld i vissa situationer. En handräckningsbegäran skall dock ske först sedan den begärande myndigheten konstaterat att uppgiften inte kan lösas utan biträde av polisen. Det har i ett flertal sammanhang också konstaterats att möjligheten att begära biträde av polismyndigheten inte tillämpas på det sätt som det är avsett, se t.ex. Polisverksamhetsutredningens delbetänkanden *Mot ökad koncentration – Förändring av polisens verksamhet* (SOU 2001:87) och *Polisverksamhet i förändring* (SOU 2002:70). I betänkandena har föreslagits att polisens skyldighet att bistå med handräckning skall begränsas på olika sätt. Regeringen har i proposition 2004/05:39 *Kvalitet, dokumentation och anmälningsskyldighet i lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade (LSS)*, m.m., dels angett att regeringen har för avsikt att inom kort återkomma med förslag som berör de författningar som behandlats i betänkandena, och dels föreslagit en begränsning av polisens handräckningsskyldighet i den i titeln till propositionen nämnda lagen. Enligt det förslaget får biträde av polisen endast begäras om det på grund av särskilda omständigheter kan befaras att åtgärden inte kan utföras utan att polisens särskilda befogenheter enligt 10 § polislagen (1984:387) behöver tillgripas eller det annars finns synnerliga skäl. Riksdagen har antagit förslagen i propositionen (bet. 2004/05:SoU12, rskr. 2004/05:165).

Det är angeläget att motverka att polisens resurser används för att verkställa andra myndigheters beslut i fall där polisens särskilda kompetens och befogenhet att bruka våld inte är nödvändig. Det finns därför skäl att även i nu aktuellt lagstiftningsärende tydliggöra förutsättningarna för polisens biträde, även om en sådan reglering kommer att avvika från den som gäller i arbetstidslagen.

Den reglering av polisens handräckningsskyldighet som har föreslagits i prop. 2004/05:39 avser biträde vid verkställighet av ett beslut om omhändertagande av personakt. I den nu föreslagna lagen kan Arbetsmiljöverket behöva hjälp med att på företagen kontrollera de register som skall föras om arbetstagarnas arbetstider etc. Eftersom polisens biträde såväl i

nämnda proposition som i det nu aktuella lagstiftningsärendet avser utfäendet av skriftlig dokumentation och då några avgörande skillnader mellan ärendena i övrigt inte kan konstateras, bör den reglering som föreslagits i prop. 2004/05:39 användas som förebild i det nu aktuella lagstiftningsärendet.

Regeringen föreslår således att det i den nya lagen införs en bestämmelse att polisen skall ha skyldighet att lämna tillsynsmyndigheten den handräckning som behövs. Begäran om sådan hjälp skall få göras endast om det på grund av särskilda omständigheter kan befaras att åtgärden inte kan utföras utan att polisens särskilda befogenheter att använda våld behöver tillgripas eller det annars finns synnerliga skäl. Bestämmelsen bör placeras i 23 § i den nya lagen.

Var skall kontrollen ske?

Varken i vägarbetsdirektivet eller i den föreslagna nya lagen krävs att den enskilde arbetstagaren registrerar sin arbetstid och medför dokumentation om detta i fordonet. Den nya lagen kommer därmed inte att innebära att föraren medför ytterligare dokumentation om sina arbetstider, däribland kör- och vilotidsförhållanden, än vad som redan följer av EG-förordningarna 3820/85 och 3821/85. På basis av den dokumentationen torde i och för sig viss kontroll av den nya lagens bestämmelser kunna ske vid vägkanten.

Andra delar torde dock bli svåra att kontrollera på det sättet, bl.a. där avvikelser från lagens regler är tillåtna genom kollektivavtal. Även där arbetstagaren arbetar åt flera arbetsgivare kan det vara svårt att vid en vägkantskontroll avgöra vilken av arbetstagarens arbetsgivare som eventuellt gjort sig skyldig till brott mot bestämmelserna. I vart fall torde någon uppföljning krävas i form av besök på företagen.

Utredningen har därför kommit till slutsatsen att visst tillsynsarbete i och för sig kan utföras på väg men att tyngdpunkten måste ligga på företagskontroller. *Svenska Bussbranschens Riksförbund* och *Sveriges Åkeriföretag* har också ställt sig positiva till att kontrollen i första hand skall ske i företagets lokaler. *Vägrafikinspektionen inom Vägverket* har dock sett med stor oro på att kontrollen på väg inte kan utföras på ett fullödigt sätt. *Arbetsmiljöverket* har påpekat att erfarenheten har visat att kontorskontrollen inte kan klaras utan att en faktisk kontroll vid vägen också utförs, och att samarbete med andra myndigheter, i första hand polisen, då måste ske. En sådan lösning är förmodligen också naturlig eftersom som ovan nämnts polisen redan kontrollerar efterlevnaden av t.ex. EG-förordningarna 3820/85 och 3821/85, i vilka dokumentationskrav finns som kan användas vid kontrollen även av den nya lagens bestämmelser.

Regeringen konstaterar sammanfattningsvis att eftersom det är arbetsgivaren som skall vara ansvarig för efterlevnaden och är den som har skyldighet att registrera arbetstiden m.m. torde denne i alla händelser behöva kontaktas av tillsynsmyndigheten i samband med att kontrollen utförs. Det räcker förmodligen inte med att endast förarna kontrolleras. Regeringen delar således utredningens bedömning att tyngdpunkten i tillsynen av nödvändighet kommer att behöva bestå i företagskontroller, men Arbetsmiljöverket har naturligtvis att ta ställning till hur tillsynen kan utföras på effektivaste sätt. Hur tillsynen bör utföras kan således

också komma att skilja sig åt från fall till fall. Det skall dock erinras om att tillsynsmyndigheten inte har någon rätt enligt den nya lagen att stoppa ett fordon, utan endast en rätt att få tillträde till arbetsstället. För att få tillträde till ett arbetsställe, som i och för sig kan vara ett fordon, måste tillsynsmyndigheten i sista hand begära hjälp av polismyndigheten.

I avsnitt 7.3 har regeringen redogjort för att den nya lagen i princip är tillämplig även i fråga om arbete som utförs i annat land. Arbetsmiljöverket skall således kontrollera svenska företags efterlevnad av lagen även utomlands i den mån lagen är tillämplig. *Arbetsmiljöverket* och *Vägtrafikinspektionen inom Vägverket* har dock påpekat att det i praktiken kan komma att bli svårt att utöva tillsynen över vägtransportarbete utomlands. Regeringen inser till viss del det befogade i denna oro, men eftersom den huvudsakliga tillsynen som tidigare har anförts kommer att utföras genom företagskontroller torde problemet i praktiken inte bli så stort.

Kontroll av förare från andra länder

Eftersom bestämmelserna antogs i ett minimidirektiv, med möjligheter till avvikelser i kollektivavtal, och sekundärt i lag, torde genomförandet av bestämmelserna se olika ut i de olika länderna. Enligt *Vägtrafikinspektionen inom Vägverket* torde kontrollen av företag från andra länder bli mycket svår, om ens i praktiken möjlig, vilket kan undergräva trafiksäkerheten och konkurrensen på lika villkor. Inspektionen har därför ansett att Arbetsmiljöverkets roll och ansvar på grund av svårigheterna att utöva kontroll särskilt skall uppmärksammas. Även *Svenska Bussbranschens Riksförbund* har ställt sig tvekan till hur en myndighet i ett land skall kunna genomföra kontroller av utländska företag som utför trafik i det första landet.

Utredningen har kommit till den slutsatsen att när Arbetsmiljöverket utövar tillsyn av utländska förare skall verket kontrollera om föraren i fråga åtminstone uppfyller vägarbetstidsdirektivets minimikrav. Detta enligt utredningen eftersom det är mycket möjligt att olika länder kommer att genomföra direktivet genom olika ”skyddsnivåer” och det skulle strida mot de grundläggande EG-rättsliga principerna om fri rörlighet av varor och tjänster att tillämpa striktare regler än som gäller i det land som föraren kommer från. Enligt utredningen torde avsikten med EU-gemensamma regler i form av ett minimidirektiv vara att minimireglerna skall gälla lika överallt.

Regeringen delar inte denna bedömning. För det första av den anledningen att Arbetsmiljöverket har föreslagits få till uppgift att se till att *den svenska lagen* följs. Den nya vägarbetstidslagen skall vara tillämplig på allt arbete av aktuellt slag som utförs i Sverige.

För det andra har ett direktiv enligt grundläggande EG-rättsliga principer normalt ingen direkt effekt på den enskilde medborgaren utan måste genomföras i den nationella lagstiftningen innan en enskild kan åläggas skyldigheter eller erhålla rättigheter i enlighet med direktivet. EG-domstolen har i och för sig uttalat att ett direktiv i vissa fall kan ha direkt effekt utan att ha genomförts i nationell lagstiftning, men då endast s.k. vertikal direkt effekt, dvs. direktivets regler kan åberopas av enskilda gentemot staten. Stater kan inte åberopa direkt effekt av direktiv gent-

emot enskilda.²⁹ Det finns således ingen möjlighet för tillsynsmyndigheten att, med någon effekt genom t.ex. sanktioner gentemot arbetsgivaren, kontrollera att en utländsk förare har erhållit t.ex. tillräcklig rast enligt *direktivets* minimiregler.

Den enskilde arbetsgivaren har att följa antingen vägarbetsstidslagen eller ett annat lands motsvarande lag som med tillämpning av allmänna lagvalsregler gäller för den enskilde. Det finns som nämnts dessutom en möjlighet att låta vissa eller samtliga frågor regleras av kollektivavtal, varvid tillsynen i stället åligger parterna själva.

Om tillsynsmyndigheten skulle utföra tillsyn över efterlevnaden av andra regler än vägarbetsstidslagen borde detta i så fall författningsregleras. Enligt regeringen finns inte någon anledning till detta. Vägarbetsstidsdirektivet är ett minimidirektiv. Därmed har också en förutsättning varit att de olika medlemsländerna kan komma att genomföra direktivet på olika nivåer, och de praktiska följderna dessa skillnader kan medföra har accepterats. Som berörts i avsnitt 7.3 får det, med användande av de allmänna regler som gäller i frågan, i det enskilda fallet avgöras om vägarbetsstidslagen är tillämplig. Tillsynen av efterlevnaden av ett annat lands motsvarande lag får förutsättas ske genom det landets myndigheter.

Det skall dessutom erinras om att föraren inte har någon skyldighet enligt den nya vägarbetsstidslagen att medföra någon dokumentation om förhållanden som avses i lagen. Det är arbetsgivaren som är skyldig att föra register om de arbetstider som tillsynsmyndigheten skall kontrollera.

För det fall de internationella aspekterna skulle innebära oönskade effekter t.ex. i konkurrenshänseende, får denna fråga bli föremål för fortsatt utredning. Enligt artikel 13.2 i direktivet skall kommissionen vartannat år utarbeta en rapport om bl.a. utvecklingen inom det berörda området. Inom ramen för en sådan uppföljning bör t.ex. frågan om behovet av ett mer formaliserat samarbete eller underrättelseförfarande mellan tillsynsmyndigheter i olika länder kunna uppmärksammas. Detta har också efterfrågats av *Sveriges Åkeriföretag*.

²⁹ Se t.ex. Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 2 uppl. s. 89–90.

Regeringens förslag: Till böter eller fängelse i högst ett år skall den arbetsgivare dömas som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller ett förbud som har meddelats av tillsynsmyndigheten. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

Till böter skall den arbetsgivare dömas som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. förlägger arbetet så att arbetstagares arbetstid överstigit vad som är tillåtet enligt bestämmelserna i vägarbetstidslagen,

2. förlägger arbetet så att raster inte kunnat tas enligt vad som föreskrivs,

3. inte uppfyller sin skyldighet att lämna arbetstagarna besked om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning eller att registrera arbetstiden utan att undantag har gjorts i kollektivavtal eller genom dispens, eller

4. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när tillsynsmyndigheten har begärt upplysningar eller handlingar.

För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal skall det gälla som anges om påföljd i avtalet eller i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Utredningens förslag: Överensstämmer i stort med regeringens. Utredningen föreslår att även arbetsgivarens skyldighet att begära uppgifter av arbetstagaren om arbete som har utförts för annan arbetsgivares räkning skall straffsanktioneras. Utredningen föreslår vidare att straffsanktionerna skall träda in redan när arbetsgivaren har anlitat arbetstagare att utföra arbete i strid mot lagens bestämmelser.

Remissinstanserna: *Näringslivets Regelnämnd* förutsätter att sanktioner inte kan bli aktuella i de fall då arbetsgivaren begärt men inte erhållit information från arbetstagaren. *Vägverket* anser att det bör övervägas att införa en straffbestämmelse för arbetstagare som inte lämnar begärda uppgifter. Även *Svenska Bussbranschens Riksförbund* anser att en arbetstagare som lämnar oriktiga uppgifter bör kunna påföras ansvar.

Skälen för regeringens förslag: I avsnitt 7.8 och 7.10 har föreslagits att det i den nya vägarbetstidslagen skall införas vissa bestämmelser som har motsvarigheter i arbetstidslagen (1982:673). Samtliga dessa bestämmelser i arbetstidslagen är straffsanktionerade i den lagen. Den principiella utgångspunkten är att de regler i vägarbetstidslagen som inte härrör från vägarbetstidsdirektivet utan är utformade efter förebild i arbetstidslagen så långt det är möjligt skall tillämpas på samma sätt som motsvarande regler i arbetstidslagen. De från arbetstidslagen införda reglerna bör således straffsanktioneras på samma sätt även i vägarbetstidslagen. (Se dock den skillnad som kommenteras i slutet av detta avsnitt.)

Dessutom bör bestämmelserna om begränsning av den sammanlagda arbetstiden, nattarbete, raster samt registrering av arbetstid (se avsnitten 7.4, 7.5, 7.6 respektive 7.8) sanktioneras på liknande sätt.

Detta innebär följande. En arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller ett förbud som har meddelats av tillsynsmyndigheten skall kunna dömas till böter eller fängelse i högst ett

år. Detta skall dock inte gälla om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite. En arbetsgivare som uppsåtligt eller av oaktsamhet 1) förlägger arbetet så att arbetstagares arbetstid överstigit vad som är tillåtet enligt lagen eller så att raster inte kunnat tas enligt vad som föreskrivs 2) inte uppfyller sin skyldighet att lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning eller att registrera arbetstiden utan att undantag har gjorts genom kollektivavtal eller dispens, eller 3) lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt när tillsynsmyndigheten har begärt upplysningar eller handlingar, skall vidare kunna dömas till böter. För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal skall gälla vad som anges om påföljd i avtalet eller i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

I avsnitt 7.4 har föreslagits att arbetsgivaren av arbetstagaren skriftligen skall begära uppgifter om sådant arbete som har utförts för annan arbetsgivares räkning och att arbetstagaren skall tillhandahålla arbetsgivaren denna information skriftligen. Utredningen föreslår att denna skyldighet för arbetsgivaren skall straffsanktioneras. Regeringen anser inte att detta är nödvändigt. För att inte bryta mot lagens bestämmelser om bl.a. maximal veckoarbetstid för arbetstagarna, vilket i sig kan medföra straffansvar, behöver arbetsgivaren känna till om arbetstagaren utför arbete för annan arbetsgivares räkning, eftersom allt arbete vid vilket den nya lagen är tillämplig skall räknas ihop, oavsett om arbetet utförs för en eller flera arbetsgivare, se avsnitt 7.4. Det bedöms därför inte nödvändigt med en särskild straffsanktion i detta avseende. Regeringen föreslår således inte att arbetsgivarens skyldighet att begära uppgifter om sådant arbete som har utförts för annan arbetsgivares räkning skall straffsanktioneras.

Vägverket har befarat att arbetstagarens informationsskyldighet kan bli mindre effektiv om arbetstagarens underlåtenhet inte är straffbar och anser att det därför bör övervägas att införa en straffbestämmelse för arbetstagare som inte lämnar begärda uppgifter. *Svenska Bussbranschens Riksförbund* har ansett att en arbetstagare som lämnar oriktiga uppgifter bör kunna påföras ansvar.

Ingen annan bestämmelse i vare sig arbetstidslagen eller den nya lagen är straffsanktionerad i förhållande till arbetstagaren. Regeringen finner inte heller skäl att straffsanktionera arbetstagarens skyldighet att lämna skriftlig information. Bestämmelsen blir då för arbetstagaren, precis som motsvarande skyldighet för arbetsgivaren att begära denna information, en icke sanktionerad ordningsföreskrift. Underlåter arbetstagaren att inkomma med de uppgifter han eller hon skall göra enligt lagen och som begärts av arbetsgivaren, kan det i stället leda till t.ex. negativa konsekvenser för arbetstagarens arbetstidsförhållanden. Det kan i sammanhanget också nämnas att det i kollektivavtal förekommer begränsningar av arbetstagares möjligheter att ha s.k. bisysslor.

Utredningen föreslår vidare att straffsanktionerna skall träda in redan när arbetsgivaren har anlitat arbetstagare att utföra arbete i strid mot lagens bestämmelser. Regeringen anser dock att det inte är rimligt att straffansvar kan uppkomma redan vid en så tidig tidpunkt som vid anlitandet av arbetstagaren. Det kan t.ex. tänkas att arbetsgivaren efter tidpunkten för anlitandet av arbetstagaren erhåller en (redan ansökt) dispens eller att undantag görs i kollektivavtal, vilket gör att arbets-

givaren när arbetet har utförts inte har brutit mot några bestämmelser. Utgångspunkten för straffansvarets inträde bör därför i stället vara att man skall kunna konstatera att arbetstagaren verkligen har arbetat mer än vad lagen medger, eller att denne i något annat avseende inte har fått sina rättigheter enligt lagen tillgodosedda.

Bestämmelserna föreslås införas i 25–27 §§.

Det bör dock noteras att den föreslagna regleringen innebär att det kommer att finnas en viss skillnad mellan sanktionssystemen i den nya lagen och arbetstidslagen. I arbetstidslagen finns förutom straffbestämmelser en skadeståndssanktion i 24 a § för arbetsgivaren vid brott mot den s.k. EG-spärren i 3 § fjärde stycket. Någon motsvarande skadeståndsskyldighet är inte föreslagen i vägarbetstidslagen. De i detta avsnitt föreslagna straffbestämmelserna gäller i stället i samtliga fall där en arbetsgivare brutit mot bestämmelserna i lagen.

7.13 Avgifter

Regeringens förslag: Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna om övertid utan att ha stöd i kollektivavtal eller ha fått dispens, skall en övertidsavgift få tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

Avgiften skall kunna sättas ned eller efterges om det finns särskilda skäl.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: *Svenska Transportarbetareförbundet* anser att även brott mot reglerna om mertid bör medföra sanktioner.

Skälen för regeringens förslag: Eftersom regler om övertid motsvarande de som finns i arbetstidslagen (1982:673) har föreslagits införas i den nya lagen, se avsnitt 7.10, bör också i den nya lagen införas en motsvarande reglering om övertidsavgifter.

Svenska Transportarbetareförbundet har ansett att även brott mot reglerna om mertid bör medföra sanktioner. Regeringen vill påminna om att de materiella reglerna om mertid har i princip samma innehåll som motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen. Brott mot reglerna om mertid i arbetstidslagen kan inte medföra någon avgift. En arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om mertid kan däremot, på samma sätt som enligt arbetstidslagen, dömas till ansvar enligt de föreslagna straffbestämmelserna, se avsnitt 7.12. Utgångspunkten vid utformningen av den nya lagen har varit att de regler som har sin förebild i bestämmelser i arbetstidslagen inte skall förändras mer än nödvändigt vare sig till lydelse, innehåll, syfte eller praktiska tillämpning. Regeringen anser därför inte att det finns några skäl att införa avgifter för brott mot bestämmelserna om mertid.

Regeringen föreslår att regler om övertidsavgift tas in i 28–29 §§.

Regeringens förslag: Arbetsmiljöverkets beslut i dispensärenden eller beslut om tillstånd om nödfallsövertid skall få överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd skall krävas vid överklagande till kammarrätten.

Andra beslut som Arbetsmiljöverket har meddelat enligt vägarbets-tidslagen skall få överklagas hos regeringen.

För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende skall dispens- eller tillståndsbeslut få överklagas av huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av annat skyddsombud. Finns det inte något skyddsombud, skall en arbetstagarorganisation få överklaga ett sådant beslut i den mån saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

Arbetsmiljöverket skall få förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Utredningens förslag: Överensstämmer med regeringens.

Remissinstanserna: Inga remissinstanser har framfört några synpunkter.

Skälen för regeringens förslag: Utgångspunkten vid utformandet av den nya lagen har varit att eftersträva enhetlighet med arbetstidslagen (1982:673) i så stor omfattning som möjligt. Enligt arbetstidslagen gäller att Arbetsmiljöverkets beslut i dispensärenden eller beslut om tillstånd om nödfallsövertid får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs därvid vid överklagande till kammarrätten. Andra beslut som Arbetsmiljöverket har meddelat enligt arbetstidslagen får överklagas hos regeringen. Då några skäl för att någon annan ordning inte kan anses föreligga bör även överklagandebestämmelserna i den nu föreslagna lagen vara desamma som i arbetstidslagen. Arbetsmiljöverkets beslut i dispensärenden eller beslut om tillstånd om nödfallsövertid skall därför få överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd skall krävas vid överklagande till kammarrätten. Andra beslut som Arbetsmiljöverket har meddelat skall få överklagas hos regeringen.

Av samma skäl som ovan och på samma sätt som i arbetstidslagen bör vidare, för att kunna ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende, sådana dispens- eller tillståndsbeslut få överklagas av huvudskyddsombud eller, om något sådant ombud inte finns, av annat skyddsombud. Finns det inte något skyddsombud, bör en arbetstagarorganisation få överklaga ett sådant beslut i den mån saken rör medlemmarnas intresse och organisationen tidigare har yttrat sig i ärendet.

Arbetsmiljöverket bör slutligen få förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Regler om detta föreslås införas i 30–32 §§.

Regeringens förslag: Den nya lagen samt ändringarna i övriga lagar skall träda i kraft den 1 juli 2005.

Utredningens förslag: Utredningen har föreslagit att den nya lagen skall träda i kraft den 23 mars 2005.

Remissinstanserna: Inga remissinstanser har framfört några synpunkter.

Skälen för regeringens förslag: Enligt artikel 14 skall medlemsstaterna anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 23 mars 2005.

Vägarbetsstidsdirektivet har ett nära samband med det allmänna arbetstidsdirektivet, se avsnitt 5.1. Vissa bestämmelser i det allmänna arbetstidsdirektivet, som i flera fall dessutom har sin direkta motsvarighet i vägarbetsstidsdirektivet, kommer att genomföras i svensk rätt genom lagändringar som kommer att träda i kraft den 1 juli 2005, se prop. 2003/04:180 s. 48, bet. 2004/05:AU3, rskr. 2004/05:158. Det allmänna arbetstidsdirektivet skulle i och för sig ha varit genomfört senast den 23 november 1996, och det har konstaterats att Sverige har brustit i sitt genomförande av direktivet. På grund av det nära sambandet mellan dessa direktiv och de lagändringar som är föreslagna för att genomföra respektive direktiv vore det dock olämpligt om genomförandet av direktiven inte kan ske samtidigt.

Regeringen vill dock betona att den tar principen att EG-direktiv skall genomföras i rätt tid på största allvar. Om ett medlemsland genomför ett direktiv senare än övriga medlemsländer kan t.ex. snedvridningar i konkurrensen tillfälligtvis uppstå.

Sådana snedvridningar och andra negativa effekter i förhållandet mellan de olika medlemsländerna kan emellertid uppstå även om samtliga medlemsländer genomför ett direktiv i tid, eftersom det inte finns några hinder mot att genomföra direktivet *före* utsatt tid.

I avsnitt 9 redogörs vidare för att genomförandet av direktivet på den svenska vägtransportmarknaden i flertalet fall i praktiken inte torde få några nämnvärda direkta konsekvenser eftersom i många avseenden gäller redan i dag regler i kollektivavtal som innebär striktare begränsningar av arbetstidsförhållandena än vad som följer av vägarbetsstidsdirektivet och den föreslagna nya lagen.

Regeringen föreslår således att den nya lagen samt ändringarna i övriga lagar skall träda i kraft den 1 juli 2005, dvs. samtidigt som genomförandet av vissa bestämmelser i det allmänna arbetstidsdirektivet träder i kraft. De eventuella olägenheter som denna mindre försening eventuellt skulle kunna medföra övervägs enligt regeringen av fördelarna med ett gemensamt ikraftträdande.

Några övergångsbestämmelser tillåts inte i direktivet och är inte aktuella i övrigt.

Staten, kommunerna och landstingen

Förslagen påverkar inte statens kostnader eller intäkter.

För de kommuner eller landsting som har busslinjer över 50 km kan kostnaderna påverkas i viss mån då trafik på sådana linjer omfattas av den striktare regleringen i den nya lagen jämfört med arbetstidslagen (1982:673). Eftersom många kollektivavtal redan i dag innehåller en reglering av arbetstiden på samma nivå som i den nya lagen kan det dock antas att de ekonomiska konsekvenserna blir begränsade.

Förslagen torde inte heller ha några nämnvärda samhällsekonomiska konsekvenser.

Domstolarna

Det arbete som omfattas av den nya lagen har tidigare reglerats i arbetstidslagen. Samma typer av beslut som kan överklagas till de allmänna förvaltningsdomstolarna enligt arbetstidslagen kan överklagas enligt den nya lagen. Även den nya lagens straffbestämmelser är utformade med arbetstidslagen som förebild. De materiella regler som har tillkommit i den nya lagen avser bestämmelser om maximal veckoarbetstid, tidsbestämda raster, begränsning av nattarbete och registrering av arbetstid. En skyldighet att föra anteckningar om arbetstiden finns dock redan i arbetstidslagen, dock med en möjlighet till undantag genom kollektivavtal. Antalet mål i de allmänna förvaltningsdomstolarna och i de allmänna domstolarna torde därför öka ytterst marginellt till följd av den nya lagen. Den ökning av antalet mål som den nya lagstiftningen eventuellt kommer att medföra bedöms i vilket fall som helst rymmas inom befintliga anslag.

Polisen

Det arbete som omfattas av den nya lagen har tidigare reglerats i arbetstidslagen och arbetsgivarna har varit tvungna att föra anteckningar om vissa delar av arbetstiden. Arbetsmiljöverkets tillsyn enligt arbetstidslagen omfattar dessa anteckningar och polisen har handräcknings-skyldighet enligt den lagen. I den nya lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete införs krav på att registrera ytterligare delar av arbetstiden. Eftersom en skyldighet att föra anteckningar om arbetstiden redan finns i arbetstidslagen, dock med en möjlighet att avtala bort i kollektivavtal, samt antalet företag som skall kontrolleras inte ökar med den nya lagen torde antalet handräckningsärenden för polisen knappast bli fler än i dag. Möjligheten att begära handräckning enligt den nya lagen är dessutom mer begränsad jämfört med arbetstidslagen. Förslaget om eventuell hjälp från polismyndighet att kontrollera arbetsgivarnas register med arbetstider etc. bedöms i vilket fall som helst rymmas inom befintliga anslag.

De nya reglerna torde generellt sett inte innebära något behov av större förändringar av de arbetstidsförhållanden och den bemanning som gäller för närvarande inom vägtransportbranschen. Vägarbetstidsdirektivet anger de yttre ramarna för hur mycket arbetstid som får tas ut.

I många avseenden gäller som ovan nämnts regler i kollektivavtal som innebär striktare begränsningar av arbetstidsförhållandena än vad som följer av vägarbetstidsdirektivet och den föreslagna nya lagen. Det torde innebära att reglerna i vägarbetstidslagen i flertalet fall inte får några nämnvärda direkta konsekvenser. För vissa arbetstagare, de som under vissa perioder har mycket arbetstid och som arbetar långa arbetspass, kan reglerna medföra vissa begränsningar. Om detta kommer att leda till ökade kostnader för företagen och hur stora de i så fall blir är mycket svårt att bedöma.

De regler som tas över från arbetstidslagen kommer fortsatt vara helt dispositiva till förmån för kollektivavtal. Detta kommer även att gälla de regler som följer av vägarbetstidsdirektivet, i den utsträckning som direktivet medger. Betydande möjligheter kommer alltså att finnas att anpassa reglerna i kollektivavtal.

Den bestämmelse som från kostnadssynpunkt skulle kunna få betydelse för t.ex. godstransportarbetet, är den som avser begränsning av arbetstiden om nattarbete utförs. En betydande del av godstrafiken nattetid bedrivs enligt ett schema som innebär att arbetstiden för förarna förläggs med tio timmar per dygn under fyra dygn i sträck. Beroende på vägtransporternas natur uppstår ibland förseningar och arbetstiden utsträcks då till fler än tio timmar. De transporter som kommer att omfattas av begränsningen av arbetstiden till tio timmar, kan därför eventuellt behöva organiseras om i något avseende, såvitt inte avvikelser från detta överenskomms i kollektivavtal. Vilka eventuella merkostnader en omorganisation skulle medföra är dock mycket svårt att bedöma.

Ett av vägarbetstidsdirektivets tre syften är tillnärmning av konkurrensvillkoren. Det faktum att reglerna givits i form av ett minimidirektiv, vars regler i stor omfattning skall kunna avvika ifrån, och inte en tvingande EG-förordning, gör som nämnts att det kan bli delvis olika regler som kommer att gälla i EU- och EES-länderna.

En studie av SIKA som presenterades 1999³⁰ visade att de svenska vägtransportföretagen har en ansträngd konkurrenssituation. Svenska åkerier som är verksamma på konkurrensutsatta marknader har ett ca 20–30 procent kalkylmässigt högre kostnadsläge än utländska konkurrenter. SIKA-studien pekade på huvudsakligen tre kostnadsposter, som var och en bedömdes väga lika tungt, för vilka betydande kostnadsskillnader tycktes finnas, nämligen rörliga kostnader för bränsle, däck, service och underhåll, förarkostnader, samt företagskostnader (central administration och kalkylmässig vinst). Enligt studien stod fordons- och dieselskatten för en liten del av kostnadsskillnaden. Vidare nämndes i studien en jämförelsevis låg bolagsskatt, men däremot höga arbetsgivaravgifter i jämförelse med de viktiga konkurrentländer som ingick i undersökningen.

³⁰ Se Åkerinäringens kostnadsstruktur och konkurrenssituation, Redovisning av ett regeringsuppdrag, Delrapport 1, Statens institut för kommunikationsanalys (SIKA), 15 maj 1999.

Enligt uppgift från Sveriges Åkeriföretag är resultatet av studien fortfarande aktuellt. Utformningen av den arbetsrättsliga lagstiftningen finns dock inte med som förklaring till skillnader i SIKA-rapporten. Det måste dock antas att väsentligt mer långtgående skyddsregler, eller omvänt, väsentligt sämre skydd från arbetstagsynpunkt, har betydelse på konkurrensutsatta marknader såsom viss del av vägtransportsektorn.

Svenska Kommunalarbetareförbundet och *Kommunal Stockholms län – Trafiksektionen* påpekar att det finns en risk för utflaggning, dvs. att svenska företag flyttar sitt kontor till det land som erbjuder det billigaste kollektivavtalet och anser att problemet bör belysas ytterligare.

Förslaget till lagstiftning fastslår i princip endast direktivets minimiregler. De regler som föreslås försämrar således i sig inte de svenska företagens konkurrenssituation i förhållande till andra EU- och EES-länder. Reglerna kan dock skärpas i kollektivavtal. Eftersom vägarbets-tidsdirektivet är ett minimidirektiv är det ofrånkomligt att regelverket kan komma att se olika ut inom EU/EES. Risken att arbetsgivarna utnyttjar regelverket i de länder som erbjuder t.ex. de för arbetsgivarna bästa kollektivavtalen och därefter utnyttjar sin rätt till cabotage kommer naturligtvis att finnas. Regeringen anser dock att genom att föreslå att å ena sidan i lag endast fastslå miniminivåerna och därmed inte försämrat företagens konkurrenssituation i onödan, och å andra sidan i enlighet med rådande praxis på det arbetsrättsliga området tillåta skärpande regler i kollektivavtal, har uppnått en avvägning som har accepterats av majoriteten av parterna. Att inte tillåta några striktare regler än de som anges i direktivet leder naturligtvis till att svenska åkeriföretag i åtminstone denna aspekt inte tappar i konkurrens i förhållande till andra länders företag. Den skyddsnivå som då kommer att gälla i Sverige torde emellertid i många fall upplevas som för låg, bl.a. i förhållande till vad som tidigare gällt. Det finns således goda skäl för att låta den nya lagen vara dispositiv.

Konsekvenser för arbetsmiljön

Som nyss nämndes torde inte den lagstiftning som föreslås generellt innebära några väsentliga förändringar av de rådande arbetstidsförhållandena i branschen. Förslagen innebär dock vissa förbättringar från arbetsmiljösynpunkt.

I avsnitt 7.4 har föreslagits en maximigräns för hur mycket arbetstid som får tas ut per vecka. Gränsen läggs, i enlighet med vägarbets-tidsdirektivet, på 60 timmar. Denna gräns gäller inte, också det i enlighet med direktivet, vid internationella persontransporter som inte är linjetrafik. EG-förordningen 3820/85 medger upp till 74 timmar under en vecka enbart i körtid. Under en tvåveckorsperiod får dock körtiden uppgå till högst 90 timmar. Dessutom medger arbetstidslagen ytterligare arbetstid. Arbetstiden begränsas emellertid av de kollektivavtal som gäller inom branschen. Från lagstiftningssynpunkt innebär dock veckobegränsningen en skärpning. I praktiken torde denna skärpning bara ha betydelse i enstaka fall. Generellt gäller som nämnts andra förhållanden.

En annan del i förslaget som kan ha positiv betydelse från hälsosynpunkt, och även från trafiksäkerhetssynpunkt, är begränsningen av arbetstiden vid nattarbete. Trötthetsfrågor i vägtrafiken är ett dolt men

förmodligen stort trafiksäkerhetsproblem, som också *Vägrafikinspektionen inom Vägverket* har påpekat. Bestämmelsens utformning gör att alla arbetstagare som utför arbete under hela natten kommer att omfattas av en tiotimmarsbegränsning av sin dygnsarbetstid. Utgångspunkten för ”nattetid”, perioden mellan kl. 1.00 och kl. 5.00, täcker den tid på dygnet då människor i fysiologiskt och medicinskt hänseende är minst aktiva och följaktligen i störst behov av vila och begränsning av arbetstidens längd.

Det är också viktigt att uppmärksamma att förslaget innebär att arbetstiden för varje arbetstagare som omfattas av den nya lagen skall registreras. På varje berört företag skall finnas en dokumentation av arbetstidsförhållandena. I dag kan den bestämmelse i arbetstidslagen som säger att arbetsgivaren skall föra anteckningar om jourtid, övertid och mertid, frångås genom kollektivavtal. Bestämmelsen om registrering av arbetstid i vägarbetstidslagen blir dock inte dispositiv. Detta torde vad gäller såväl myndighetstillsyn som möjligheter för de fackliga organisationerna att ta del av arbetstidsförhållandena på företagen vara en förbättring i arbetsmiljöhänseende.

Arbetslivsinstitutet i Umeå anser att en uppföljning av den nya lagen bör göras. Regeringen erinrar därvid om att medlemsstaterna enligt artikel 13 i vägarbetstidsdirektivet vartannat år skall överlämna en rapport till kommissionen om genomförandet av direktivet med uppgift om de ståndpunkter som arbetsmarknadens parter företräder. Kommissionen skall enligt samma artikel vartannat år utarbeta en rapport om medlemsstaternas genomförande av direktivet och om utvecklingen inom det berörda området. En uppföljning av den nya lagen kan således med fördel göras inom ramen för de rapporter som skall upprättas enligt direktivet.

Konsekvenser för småföretag

Antalet småföretag i åkeribranschen är ganska stort. Huvuddelen av dessa torde dock vara egenföretagare. Inom godstransportsektorn har de medelstora och större åkerierna ökat i antal under de senaste åren. Andelen små företag är dock fortfarande stort. År 2002 hade ca 5 500 åkerier endast en lastbil över 3,5 ton med yrkestrafikmärke. Antalet åkerier med mellan två och fem bilar var ca 3 400. Detta av ett totalt antal åkerier om drygt 10 000.

I huvudsak torde samma kommentarer som givits för företagen allmänt vara relevanta för de mindre företagen. Några tillägg bör emellertid göras, vilka sammanhänger med de små företagens lägre administrativa kapacitet.

Nya eller ändrade lagregler tar relativt sett mer tid i anspråk för det mindre företaget att tillämpa. Regelverket på vägtransportområdet, vad gäller arbetstid och kör- och vilotider, är omfattande och komplext. Förslaget att införa en ny vägarbetstidslag och helt undanta det arbete som omfattas av den nya lagen från arbetstidslagen läggs som nämnts i förenklingssyfte.

Att samla alla arbetstidsregler för visst vägtransportarbete i en lag och att anknyta tillämpningsområdet till EG-förordningen 3820/85 och AETR-överenskommelsen, torde underlätta överblick och göra lagstift-

ningen enklare att tillämpa, inte minst för de mindre företagen. Samma sak torde följa av att den föreslagna nya lagen klargör vilka regler som faktiskt gäller, där det i dag kan anses råda oklarhet, dels beroende på att vissa av arbetstidslagens regler är allmänt hållna, dels beroende på att det i arbetstidslagen och i EG-förordningen 3820/85 finns regler om i stort sett samma sak, t.ex. i fråga om rast och veckovila.

Näringslivets Regelnämnd menar att genomförandet av direktivet kommer att innebära nya administrativa bördor för företagen även om man har försökt att reducera dessa genom att skapa en ny samlad arbetstidslag. Samma arbetsgivare kan också behöva tillämpa både arbetstidslagen och den nya vägarbetstidslagen. Nämnden beklagar att det inte har gjorts någon kostnadsberäkning av företagens administrativa kostnader. Det hade behövt göras mer omfattande och detaljerade beräkningar för att ge en någorlunda rättvisande bild av vad förslagen innebär jämfört med dagens regelverk.

Vägarbetstidsdirektivets regler måste genomföras. Regeringen anser att förslaget, så långt det är möjligt med beaktande av de krav som ställs i direktivet, inte ställer några onödiga krav på företagarna. Genom införandet av en ny lag där alla relevanta regler om arbetstiden samlas blir den ökade mängden regler som skall tillämpas minsta möjliga. Den största praktiska skillnaden för företagen torde möjligen vara den ökade mängd information som arbetsgivarna är tvungna att registrera i förhållande till nuvarande regelverk.

Särskild konsekvensanalys (SimpLexförordningen)

Beträffande de frågeställningar som skall analyseras enligt 3 § förordningen (1998:1820) om särskild konsekvensanalys av reglers effekter för små företags villkor (SimpLexförordningen) kan följande nämnas.

I svensk rätt saknas regler som ger den enskilde samma skydd som dem som finns i vägarbetstidsdirektivet. Nya regler behöver följaktligen införas i svensk rätt. Det saknas förutsättningar att genomföra reglerna genom kollektivavtal och det har prövats olika sätt att genomföra bestämmelserna i författningsform (se avsnitt 7.1).

Förslagen är utformade så att förenklingsmöjligheter utnyttjas, t.ex. i form av att införa en ny samlad arbetstidslag för sådant arbete som omfattas av direktivet och undanta allt sådant arbete från arbetstidslagen. Den nya vägarbetstidslagen kommer därmed att tillämpas för samma arbete som EG:s kör- och vilotidsregler i EG-förordningen 3820/85. Ändras tillämpningsområdet för de senare, ändras lagens tillämpningsområde automatiskt. Förslaget är också harmoniserat så långt det är möjligt med bestämmelserna i nämnda EG-förordning (jfr t.ex. förslagen till bestämmelser om nattarbete och rast i den nya lagen, avsnitt 7.5 respektive 7.6).

Den nya lagen kommer dock att medföra följande nya administrativa moment för företagen. All arbetstid skall registreras av arbetsgivaren och registren skall sparas i två år. Enligt arbetstidslagen (som tidigare gällde för denna kategori anställda) behöver endast övertid och mertid antecknas. Genom den nya lagen tillkommer således krav på att registrera även ordinarie arbetstid och att spara alla anteckningar om all arbetstid. Det

merarbete som detta kommer att medföra för arbetsgivaren torde dock vara begränsat eftersom redan kravet att anteckna övertid och mertid i princip kräver att anteckningar även förs om den ordinarie arbetstiden. Dessutom förs förmodligen redan i dag i praktiken anteckningar om den ordinarie arbetstiden för att få underlag för t.ex. lönehanteringen, och den dokumentation som redan tas fram genom tillämpningen av EG-förordningarna 3820/85 och 3821/85 bör också i många delar kunna användas. För arbetsgivaren torde det dock ändå bli fråga om att samla ihop sådan dokumentation och kanske i vissa fall komplettera den, för att registreringskraven i den nya lagen skall anses tillgodosedda.

Vidare gäller enligt den nya lagen att arbetsgivaren skriftligen skall begära information av arbetstagaren om arbete hos annan arbetsgivare. Som har nämnts i avsnitt 7.4 kan detta ske t.ex. genom att arbetsgivaren i samband med anställningens ingående skriftligen informerar arbetstagaren om att denne skall inkomma med skriftlig uppgift om arbete hos annan arbetsgivare. Arbetsgivarens begäran kan då avse dels vad som då är aktuellt men även att arbetstagaren skall lämna sådan information i framtiden om det skulle bli aktuellt med arbete för annan eller andra arbetsgivare. Normalt bör det alltså bli fråga om att begära sådan information endast vid ett tillfälle. Om detta som nämnts görs vid anställningens ingående då även andra dokument skall hanteras bör något större merarbete knappast uppstå för arbetsgivaren. Merarbetet består framför allt i att arbetsgivaren skall skriva ut den skriftliga förfrågan som skall överlämnas till arbetstagaren.

Slutligen innebär de nya reglerna att arbetsgivaren är tvungen att räkna ut den anställdes genomsnittliga arbetstid under en fyra- eller sex-månadersperiod. Denna uppgift behöver göras dels i förväg vid t.ex. schemaläggningen. I förekommande fall kan dock en kontrollräkning behöva göras under arbetets utförande om t.ex. övertid eller mertid förekommer, för att se att bestämmelserna om maximal veckoarbetstid inte överskrids. Denna uppgift kan i vissa fall bli mer tidskrävande än övriga nya uppgifter enligt den nya lagen, framför allt om företaget utnyttjar lagens möjligheter att bestämma en annan veckoperiod för den ordinarie arbetstiden än vad som gäller vid beräkning av den sammanlagda arbetstiden.

Förslagen kommer inte att påverka konkurrensförhållandena till nackdel för småföretagen i förhållande till de större företagen, eller på annat sätt (mer än i administrativt avseende) påverka dem mer än de större företagen. Registreringskravet är dock relativt sett mer betungande från administrativ synpunkt för små än för stora företag. Vad gäller kontrollen av efterlevnaden innebär de nya reglerna att det alltid kommer att finnas dokumentation över arbetstidsförhållandena på berörda företag. Detta krav torde inte medföra några skillnader mellan stora och små företag från tillsynssynpunkt.

Direktivet gäller samtliga företag oavsett storlek och medger inte att det införs några tidsbegränsningar för reglernas tillämpning på små företag. Ikraftträdandedatumet går slutligen inte heller att påverka då det är bestämt i direktivet.

Arbetsmiljöverket har enligt 2 § 7 förordningen (2000:1211) med instruktion för Arbetsmiljöverket bl.a. till uppgift att utarbeta och sprida information inom arbetsmiljöområdet. Enligt 3 § i instruktionen skall

Arbetsmiljöverket samråda med arbetsmarknadens parter, andra organisationer och myndigheter i den utsträckning som behövs för verksamheten. Det ligger således inom Arbetsmiljöverkets allmänna uppdrag att i t.ex. samråd med de myndigheter som hanterar tillsyn och kontroll på trafiksäkerhetsområdet, informera om den nya lagstiftningen och dess samband med arbetstidslagen och EG-förordningen 3820/85 respektive AETR-överenskommelsen. *Konkurrensverket* har särskilt understrukt vikten av detta. Eftersom anslutningsgraden bland arbetsgivare, arbetstagare och företag är hög kan information också effektivt föras ut genom parts- och branschorganisationer.

Slutligen skall anmärkas att utredningen hade omfattande kontakter med företrädare för såväl arbetsmarknadens parter som branschorganisationer. Dessa organisationer representerar såväl stora som små företag. Även i remissförfarandet har organisationer som representerar såväl stora som små företag deltagit.

Jämställdhet

Förslagen torde inte ha någon betydelse från en allmän jämställdhetssynpunkt. Vägtransportbranschen är en mycket mansdominerad bransch.³¹ Striktare arbetstidsregler kan emellertid göra det enklare att kombinera arbetsliv och familjeliv.

³¹ Enligt uppgift från Transportarbetareförbundet är ca 4 procent av de medlemmar i förbundet som omfattas av EG-direktivet kvinnor.

10.1 Förslaget till lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Tillämpningsområde*1 §*

Den första paragrafen anger vägarbetstidslagens tillämpningsområde. Tillämpningsområdet överensstämmer med direktivets tillämpningsområde i artikel 2.1. Lagens tillämpningsområde är således beroende av bl.a. om EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen tillämpas. EG-förordningen och AETR-överenskommelsens innehåll behandlas i avsnitt 4.2. AETR-överenskommelsens bestämmelser är i sak identiska med dem som finns i EG-förordningen. AETR-överenskommelsen är införlivad i svensk rätt genom förordningen (1993:185) om arbetsförhållanden vid vissa internationella vägtransporter.

EG-förordningen 3820/85 skall tillämpas vid körning som utförs inom gemenskapen på allmän väg med ett fordon som används för person- eller godstransport. I stället för förordningen skall enligt artikel 2.2 i förordningen och 3 § förordningen (1993:185) om arbetsförhållanden vid vissa internationella vägtransporter AETR-överenskommelsen tillämpas på internationella vägtransporter dels till eller från eller i transit genom tredjeländer, som är parter i överenskommelsen, för hela färden då transporten utförs av fordon registrerade i en medlemsstat eller i ett sådant tredjeland, och dels till eller från ett tredjeland, som inte är part i överenskommelsen, vid färd inom gemenskapen då transporten utförs av fordon registrerade i ett sådant tredjeland.

EG-förordningen 3820/85 och AETR-överenskommelsen innehåller dels 13 stycken obligatoriska undantag i artikel 4, dels möjligheter i artikel 13.1 för enskilda länder att undanta visst fordonsarbete (11 stycken olika kategorier) inom sitt eget territorium från förordningens respektive överenskommelsens tillämpningsområden. Denna möjlighet har Sverige fullt ut utnyttjat genom att i 2 kap. 2 § förordningen (2004:865) om kör- och vilotider samt färdskrivare, m.m. undanta alla de kategorier av fordonsarbete från tillämpningen av EG-förordningen 3820/85 som medges i förordningen.

Att lagen gäller vid arbete då EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen skall tillämpas, kan få den konsekvensen att om fordonsarbete som är undantaget nationellt utförs i ett annat medlemsland, i vilket denna typ av transport inte har undantagits från tillämpningen av förordningens bestämmelser, lagen ändå kommer att tillämpas. Den möjlighet som förordningen ger för enskilda länder att inte tillämpa bestämmelserna vid visst fordonsarbete inom sitt eget territorium avser emellertid sådana transporter som i allt väsentligt torde utföras enbart i det egna landet. Den nämnda konsekvensen torde därmed bli ovanlig.

Utöver vad som ovan sägs om sambandet med EG-förordningen 3820/85 och AETR-överenskommelsen krävs för att lagen skall tillämpas att de mobila arbetstagarna skall vara anställda av företag etablerade i en medlemsstat. Av Protokoll 1 till EES-avtalet (publicerat i SFS

1992:1317) framgår att även EFTA-stater, dess medborgare etc. omfattas av hänvisningar till bl.a. EG-medlemsstater i EG:s sekundärrätt. Som ovan har nämnts överensstämmer tillämpningsområdet i lagen med direktivets tillämpningsområde i artikel 2.1, där begreppet ”medlemsstat” återfinns. Med detta begrepp skall således avses även EFTA-stat. Detta relativt vidsträckta rekvisit innebär dock inte att den svenska lagen i praktiken kan tillämpas på alla arbetstagare anställda av företag med etablering inom EU/EES. Lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare kan t.ex. medföra att ett annat lands lag skall tillämpas på arbetet. Även lagvalsreglerna i lagen (1998:167) om tillämplig lag för avtalsförpliktelser skall nämnas. För att det över huvud taget skall vara aktuellt att använda den svenska lagen, krävs att de allmänna lagvalsreglerna anvisar svensk lag som tillämplig.

Med förbehåll för att något annat lands lagstiftning således är tillämplig skall den svenska lagen tillämpas framför allt i två situationer med internationell anknytning. Den första situationen är när ett företag är etablerat i Sverige men där arbetstagarna utför arbete utanför Sveriges gränser. Företag med säte i Sverige torde i de flesta fall anses som etablerade här och leder till att lagen är tillämplig. Andra omständigheter som kan innebära att företaget är etablerat i Sverige är att företaget har sitt huvudkontor eller sin huvudsakliga verksamhet här. Att verksamheten är förlagd till ett kontor, en filial eller ett dotterbolag här kan också innebära att en etablering har skett här. Huruvida ett företag är etablerat här får i sista hand avgöras av rättstillämpningen. Den andra situationen när lagen i princip är tillämplig är när arbete utförs i Sverige av arbetstagare anställda av ett företag etablerat i en annan medlemsstat/EFTA-stat.

I *andra stycket* finns en definition av begreppet mobil arbetstagare. Begreppet motsvarar den definition som återfinns i artikel 3 d) i direktivet.

Vägarbetsdagsdirektivet kompletterar enligt artikel 2.4 i direktivet EG-förordningen 3820/85 och AETR-överenskommelsen vilka skall ha företräde framför direktivet. I *tredje stycket* hänvisas därför till EG-förordningen och AETR-överenskommelsen, för de körtider, raster och viloperioder som skall iakttas vid sådant arbete som omfattas av den nya lagen. Tredje stycket har utformats i enlighet med *Lagrådets* synpunkter.

I *fjärde stycket* finns en hänvisning till arbetstidslagen (1982:673) för sådant arbete som inte omfattas av denna lag. I det fjärde stycket anges också att olika arbetsuppgifter för samma arbetsgivare summeras, även arbeten som kommer att falla under de olika arbetstidslagarna. Om en arbetstagare t.ex. arbetar som bussförare och för samma arbetsgivare kör linjetrafik dels kortare linjer än 50 km, dels längre, skall arbetstiden summeras. Det blir alltså inte fråga om att räkna detta som två arbeten. Allt arbete utförs för samma arbetsgivare och skall rymmas inom vad som för en arbetsgivare får tas ut i form av ordinarie arbetstid, övertid, sammanlagd veckoarbetstid m.m. Det gäller även annat arbete än vägtransportarbete. Vilka regler om arbetstidens förläggning som skall tillämpas beror på vilket arbete som utförs just då. Att arbete för samma arbetsgivare på detta sätt läggs samman, får också till följd att det arbete som den i exemplet nämnda arbetstagaren utför nattetid omfattas av begränsningen av arbetstiden vid nattarbete i 15 §.

Övervägandena finns i avsnitt 7.3.

2–4 §§

I 2 § finns regler om i vilken mån lagen får avtalas bort genom kollektivavtal. Undantag från lagen får göras så långt som det medges i direktivet (jfr artikel 3 a) 1 andra strecksatsen samt artikel 8), förutsatt att detta bestäms i ett kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Den nya lagen kan inte avtalas bort helt utan endast i vissa delar. Detta innebär bl.a. att tillsynen alltid i vissa delar kommer att ligga kvar hos Arbetsmiljöverket, se vidare kommentaren till 22 och 24 §§.

De bestämmelser från vägarbetsstidsdirektivet som inte får avtalas bort gäller 1) den sammanlagda genomsnittliga veckoarbetstiden enligt 12 § första stycket som får uppgå till högst 48 timmar under en beräkningsperiod om maximalt sex månader, 2) lärlingars och praktikanter viloperioder enligt 17 §, 3) raster enligt 18 §, 4) kravet att registrera arbetstiden i 20 § samt 5) nattperiodens absoluta gränser. Detta framgår av *första och andra styckena*.

Enligt artikel 3 a) 1 i direktivet skall perioder av väntan, då arbetstagaren inte själv kan disponera över sin tid och måste befinna sig på arbetsstället beredd att utföra arbete, räknas som arbetstid. Detta har i den nya lagen betydelse för bestämmelserna om den sammanlagda arbetstiden (12 §), nattarbete (15 §) och rast (18 §). Direktivet öppnar för att arbetsmarknadsparterna kan komma överens om i vilken omfattning sådan tid skall räknas som arbetstid. Denna möjlighet regleras i paragrafens *tredje stycke*.

Från bestämmelsen om nödfallsövertid får även i likhet med vad som gäller i arbetstidslagen göras avvikelser genom lokalt kollektivavtal, som dock får gälla i högst en månad. Detta regleras i paragrafens *fjärde stycke*.

Paragraferna behandlas i avsnitt 7.2.

Ordinarie arbetstid, övertid och mertid

5 §

Bestämmelsen om ordinarie arbetstid överensstämmer i sak med motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen (5 §).

I *andra stycket* finns således en reglering av veckoperioden med en möjlighet att på arbetsstället tillämpa en annan veckoberäkning. Veckobegreppet vid det löpande ordinarie arbetet på ett arbetsställe behöver av praktiska skäl vara flexibelt. När en beräkning av den sammanlagda arbetstiden enligt 12 § skall ske gäller emellertid enligt 13 § ett veckobegrepp som är tvingande. För det fall det på arbetsstället tillämpas ett annat veckobegrepp än det tvingande veckobegreppet i 13 § kan således arbetstiden behöva räknas om när en kontroll av den sammanlagda arbetstiden skall göras. Vid det löpande schemalägningsarbetet, lönekalkylering etc. av den ordinarie arbetstiden enligt 5 § sätter dock den tvingande regleringen i 13 § inga hinder för en annan veckoberäkning. Se även kommentaren till 13 §.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.

6 §

Paragrafen, som innehåller regler om övertid, överensstämmer i sak med motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen (7 §) utom i ett avseende. Den nya lagen innehåller inte någon särskild jourtidsbegränsning. Bestämmelsen om vad som är övertid hänvisar därför inte till någon jourtidsbegränsning, vilket motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen gör.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.

7 §

Paragrafen reglerar hur mycket övertid som får tas ut under ett kalenderår och överensstämmer i sak med motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen (8 §), med den skillnaden att det i den här lagen inte har förts in de begränsningar som finns i arbetstidslagen för övertidsuttag per fyra-veckorsperiod respektive kalendermånad.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.

8 §

Paragrafen reglerar nödfallsövertid och har samma lydelse och innebörd som motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen (9 §).

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.

9 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om mertid och överensstämmer i sak med motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen (10 §) utom i ett avseende. Liksom beträffande övertidsbestämmelserna i 6 § är skillnaden att paragrafen inte innehåller någon särskild jourtidshänvisning.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.

Begränsning av den sammanlagda arbetstiden

10 §

I paragrafen, som har utformats i enlighet med *Lagrådets* synpunkter, anges vad som avses med den sammanlagda arbetstiden. Genom denna bestämmelse genomförs också artikel 4 b) första meningen i direktivet.

I avsnitt 7.3 lämnas vissa kommentarer om avgränsningen mot arbetstidslagen när det gäller sammanläggningen av arbetstid. Se även kommentaren till 2 §. Paragrafen behandlas i övrigt i avsnitt 7.4.

11 §

I paragrafen finns direktivets formföreskrift i artikel 4 b) andra meningen om att arbetsgivaren skriftligen skall begära och arbetstagaren skriftligen lämna information om arbete för annan arbetsgivare.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.4.

12 §

I *första stycket* finns den begränsning av den genomsnittliga sammanlagda veckoarbetstiden som enligt artikel 4 a) i vägarbetstidsdirektivet skall gälla. Beräkningsperioden enligt bestämmelsen kan bestämmas i t.ex. dagar, veckor eller månader, men får inte överstiga fyra månader. Vid tidsbegränsade anställningar som är kortare än fyra månader måste

beräkningsperioden anpassas till anställningens längd, och kan inte vara längre än anställningen eftersom 48-timmarsregeln då skulle kunna kringgås.

I *andra stycket* har samma artikels begränsning av den sammanlagda arbetstiden under en vecka genomförts. Denna begränsning av en enstaka veckas totala arbetstid gäller dock inte vid andra internationella persontransporter än linjetrafik. I dessa fall gäller i stället reglerna i artikel 6.1 fjärde stycket EG-förordningen 3820/85 respektive artikel 6.1 fjärde stycket AETR-överenskommelsen. Enligt dessa bestämmelser är det tillåtet att arbeta mer än 60 timmar under en vecka. Regeln i första stycket om en maximal genomsnittlig veckoarbetstid om 48 timmar påverkas dock inte av att en arbetstagare i stället har fått tillämpa nämnda regler i EG-förordningen eller AETR-överenskommelsen och gäller således även i dessa fall.

I *tredje stycket* finns ytterligare bestämmelser om vad som ingår i den sammanlagda arbetstiden enligt denna lag. Styckets *första mening* är hämtad från definitionerna i vägarbetsbetsdirektivet. Enligt artikel 3 a) 1 i direktivet avses med arbetstid även de perioder då den mobila arbetstagaren inte fritt kan disponera sin tid utan måste befinna sig på sin arbetsplats, beredd att utföra sitt normala arbete. Av tredje stycket följer också motsatsvis att denna "väntetid", som i arbetstidslagen kallas jourtid, inte skall räknas in i ordinarie arbetstid, övertid eller mertid, enligt 5–7 och 9 §§, utan endast läggas till vid sammanräkningen enligt denna paragraf.

I *tredje stycket andra meningen* finns angivet vilka ledigheter som för tillämpningen av denna bestämmelse skall likställas med arbetstid. På så sätt uppnås också samstämmighet med arbetstidslagen efter den ytterligare EU-anpassning av den lagen som har beslutats av riksdagen (prop. 2003/04:180, bet. 2004/05:AU3, rskr. 2004/05:158)

Paragrafen behandlas, utöver vad som sägs i avsnitt 7.3 om sammanläggning av arbetstid när arbetstagaren utför arbete även enligt arbetstidslagen, i avsnitt 7.4.

13 §

I paragrafen finns en definition av begreppet vecka som skall tillämpas vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden i 12 §. Bestämmelsen motsvarar den tvingande definitionen av begreppet vecka i artikel 3 g) i vägarbetsbetsdirektivet.

Även i 5 § finns dock ett veckobegrepp. Detta begrepp är i och för sig detsamma som i 13 §, men tillåter att en annan veckoberäkning tillämpas på arbetsstället. Vid en beräkning av den sammanlagda arbetstiden i 12 § gäller det tvingande veckobegreppet, vilket kan leda till att arbetstiden kan behöva räknas om, om det på arbetsstället tillämpas en veckoberäkning som avviker från den tvingande regleringen i 13 §.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.4.

Nattarbete

14 och 15 §§

I paragraferna har direktivets krav i artikel 7.1 om begränsning av arbetstiden vid nattarbete genomförts. Bl.a. anges i 14 § mellan vilka

klockslag som nattarbete anses utfört. Denna bestämmelse motsvarar direktivets definitioner av nattetid och nattarbete i artikel 3 h-i).

Begränsningen av arbetstiden i 15 § gäller under den 24-timmarsperiod som påbörjas efter avslutad dygns- eller veckovila enligt EG-förordningen 3820/85, AETR-överenskommelsen eller 13 eller 14 § arbetstidslagen. EG-domstolen har förklarat att med ”24-timmarsperiod” i EG-förordningen avses den period som påbörjas när föraren efter en dygns- eller veckovila aktiverar färdskrivaren. Vid tillämpningen av denna lag skall samma betydelse läggas i begreppet 24-timmarsperiod som vad som gäller enligt EG-förordningen 3820/85 och dess praxis. 15 § första stycket har utformats i enlighet med *Lagrådets* synpunkter.

Arbetet behöver inte vara förlagt till hela den tid som utgör natt, utan det räcker att arbetstiden åtminstone till någon del är förlagd till mellan kl. 1.00 och 5.00, för att begränsningen av arbetstider skall gälla.

Enligt 2 § finns dock en möjlighet att genom kollektivavtal bestämma en annan fyratimmarsperiod mellan kl. 0.00 och 7.00. En arbetstagare som utför arbete under hela perioden kl. 0.00–7.00 kommer alltid att omfattas av tiotimmarsbegränsningen. Arbete någon gång mellan kl. 3.00 och 4.00 kommer alltid att omfattas av begränsningen oavsett vilket nattarbetsbegrepp som har avtalats. Vid arbete som antingen avbryts före kl. 3.00 eller påbörjas efter kl. 4.00 kommer det, genom möjligheten att förlägga ”natten” annorlunda än i denna paragraf, att finnas en möjlighet att inte omfattas av begränsningen. Den period då nattarbete utförs på företaget måste vara densamma över en viss fastslagen tid och får inte varieras från dag till dag, för att t.ex. kringgå nattarbetsbegränsningen. Perioden får dock ändras i samband med ändringar av verksamheten och arbetstidens förläggning.

Liksom vid begränsningen av den sammanlagda arbetstiden i 12 §, skall viss tid som arbetstagaren inte fritt kan disponera räknas in i arbetstiden för tillämpning av begränsningen av nattarbete. Detta klargörs i 15 § andra stycket.

15 § tredje stycket innehåller en möjlighet att tillfälligtvis göra undantag från begränsningen. Det skall betonas att regeln tar sikte på undantagsfall och får alltså inte ingå som en del i arbetstidsförläggningen. Längre arbetspass än tio timmar skall inte förläggas vid nattarbete. Om behov av längre arbetspass förutses, skall överenskommelse om det träffas genom kollektivavtal eller, om det inte är möjligt, medges genom dispens.

Paragraferna behandlas i avsnitt 7.5.

Information om arbetstidens förläggning

16 §

Paragrafen innehåller regler om arbetstagarens rätt att få information om förändringar av sin arbetstid viss tid i förväg. Paragrafen överensstämmer i sak med motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen (12 §), med ett undantag. Liksom beträffande overtidsbestämmelserna i 6 § och bestämmelserna om mertid i 9 § är skillnaden att paragrafen inte innehåller någon särskild jourtidshänvisning.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.10.

17 §

I paragrafen, som genomför artikel 6 i direktivet, finns bestämmelser om vilka viloperioder som gäller för lärlingar och praktikanter.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.7.

Raster och pauser*18 §*

I *första stycket* är vägarbetsstidsdirektivets bestämmelser om raster i artikel 5 genomfört.

I *andra stycket* anges att raster under körtid skall förläggas i enlighet med EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen och räknas som raster enligt denna lag. Detta för att undvika att en förare i vissa fall annars måste ta flera raster efter varandra beroende på att bestämmelserna om raster är olika utformade i förordningen respektive direktivet. Detta innebär bl.a. att även en rast som tas under väntetid och annan sådan tid som avses i artikel 7.4 i EG-förordningen 3820/85 räknas som rast enligt denna lag.

I kommentaren till 2 § har nämnts att tid som arbetstagaren inte fritt kan disponera över i vissa fall räknas in i arbetstiden om inte annat bestäms i kollektivavtal. I det *tredje stycket* anges hur sådana perioder av väntan skall betraktas vid tillämpning av rastbestämmelsen. Sådan väntetid skall, förutom som rast, räknas även som arbetstid.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.6.

19 §

Paragrafen, som behandlas i avsnitt 7.10, innehåller regler om pauser och har samma lydelse och innebörd som motsvarande bestämmelse i arbetstidslagen (17 §).

Registrering av arbetstid*20 §*

Paragrafen, som bl.a. genomför artikel 9 b) i direktivet, innehåller regler om skyldigheten för arbetsgivaren att registrera arbetstagarens arbetstid. Enligt 10 § avses med den sammanlagda arbetstiden även arbetstid som omfattas av denna lag som utförs för annan arbetsgivares räkning, och arbetsgivaren är enligt 11 § skyldig att begära information om sådan arbetstid. Registreringskravet kommer således även att omfatta de uppgifter som inhämtats angående utförd arbetstid för andra arbetstagare.

Om det i kollektivavtal träffas överenskommelser om undantag från lagen i hela den omfattning som vägarbetsstidslagen medger, skall det av registreringen gå att läsa ut hur lagens tvingande bestämmelser tillämpas, se också kommentaren till 2 §.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.8.

21 §

Paragrafen, som behandlas i avsnitt 7.9, reglerar Arbetsmiljöverkets möjligheter att meddela undantag från lagens regler i de fall undantag i kollektivavtal inte har varit möjliga. Dispensmöjligheterna följer motsvarande möjligheter i arbetstidslagen (19 §), med de skillnader som följer av att vissa bestämmelser har en annan utformning i denna lag.

Tillsyn*22 och 24 §§*

Paragraferna, som behandlas i avsnitt 7.11, reglerar Arbetsmiljöverkets tillsyn över lagens efterlevnad och överensstämmelse i sak med motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen (20–22 §§), med undantag för vad som följer av att verket enligt den nya lagen inte kommer att utfärda några föreskrifter. Polisens medverkan regleras dock i 23 §.

En praktisk skillnad i tillsynen jämfört med arbetstidslagen är dock att eftersom vägarbetstidslagen inte är helt dispositiv, dvs. innehåller vissa regler som inte är möjliga att avtala bort i kollektivavtal (se kommentaren till 2 §), kvarstår tillsynen hos Arbetsmiljöverket när det gäller de tvingande bestämmelserna. Enligt arbetstidslagen har avtalsparterna själva tillsynen av samtliga regler, om den lagen helt undantagits genom ett kollektivavtal. I den mån det inte i kollektivavtal har avtalats om avvikelser har Arbetsmiljöverket tillsyn även över de dispositiva bestämmelserna i vägarbetstidslagen.

23 §

I paragrafen regleras polismyndighetens skyldighet att medverka vid Arbetsmiljöverkets tillsyn av arbetsgivarnas registrering av arbetstider etc. För att motverka att polisens resurser i onödan tas i anspråk för detta slag av tillsyn klargörs i paragrafen att biträde av polismyndighet får begäras endast i sådana situationer då det finns ett verkligt behov av polisens särskilda befogenheter att använda våld. Det är den begärande myndigheten som har att pröva om förutsättningar föreligger att begära biträde av polismyndigheten.

Biträde av polismyndigheten får begäras endast om det på grund av särskilda omständigheter kan befaras att polisens särskilda befogenheter enligt 10 § polislagen (1984:387) behöver tillgripas. Av 10 § polislagen följer bl.a. att en polisman får, i den mån andra medel är otillräckliga och det med hänsyn till omständigheterna är försvarligt, använda våld för att genomföra en tjänsteåtgärd, om (p 1) han möts med våld eller hot om våld eller (p 6) polismannen annars med laga stöd har att bereda sig tillträde till, avspärra, tillstänga eller utrymma byggnad, rum eller område, biträda någon i myndighetsutövning med en sådan eller någon liknande åtgärd eller vid exekutiv förrättning enligt vad som är föreskrivet därom. Arbetsmiljöverket kan t.ex. begära biträde av polismyndigheten när en arbetsgivare, vars arbetstidsregister skall kontrolleras, tidigare har satt sig till motvärn eller förklarat sig vägra låta sina register kontrolleras eller om han eller hon nu eller tidigare uttalat hot i samband med en kontroll.

Biträde av polismyndigheten skall vidare kunna begäras i andra fall där det finns synnerliga skäl. Det kan exempelvis röra sig om situationer där det finns en överhängande risk för att ett register eller andra dokument av intresse för kontrollen kommer att förstöras och man inte kan avvakta med att kontrollen löses på annat sätt.

Paragrafen behandlas i avsnitt 7.11.

Straffbestämmelser

25 och 26 §§

Straffbestämmelserna, som behandlas i avsnitt 7.12, överensstämmer i huvudsak med motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen, men har i vissa delar givits en annan lagteknisk utformning.

Följande skall dock läggas till. Det förhållandet att vägtransportarbete bedrivs utanför företags lokaler gör naturligtvis att en arbetsgivare ofta inte kan se till att arbetstagaren t.ex. tar rast enligt lagens bestämmelser. Arbetsgivarens straffansvar skall ses med utgångspunkt i det förhållandet att det är han eller hon som leder och planerar verksamheten. Arbetsgivaren skall t.ex. se till att rutter läggs så att raster kan tas enligt lagens regler, att nattarbetsbegränsningarna kan iakttas, osv. Den arbetsgivare som i arbetsplaneringen ser till att transportscheman och rutter läggs så att t.ex. rast kan tas i enlighet med lagens bestämmelser och som följer upp och påtalar bristande efterlevnad, skall i normalfallet inte kunna dömas för brott mot lagen. Straffansvar inträder först när arbetsgivaren har förlagt arbetet i strid mot bestämmelserna i lagen och arbetstidsreglerna m.m. faktiskt har överträtts. Straffansvar kan alltså inte enbart inträda för planerad arbetstid.

Bestämmelsen i 26 § 1 a omfattar brott mot samtliga av lagens bestämmelser om arbetstid, dvs. ordinarie arbetstid, övertid, allmän övertid, nödfallsövertid, mertid, sammanlagd arbetstid och nattarbete.

Brott mot kollektivavtal samt övriga bestämmelser

27–32 §§

Hänvisningen till påföljden för brott mot kollektivavtal som har trätt i lagens ställe samt bestämmelserna om övertidsavgifter och överklagande m.m. överensstämmer i sak med motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen (25–27, 29, 30 respektive 32 §§). Paragraferna behandlas i avsnitt 7.12–14.

10.2 Förslaget till lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i arbetstidslagen (1982:673)

I 2 § första stycket arbetstidslagen (1982:673) finns en uppräkningslista över vilket arbete som inte omfattas av den lagen. Om lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete är tillämplig skall arbetstidslagen inte tillämpas. I stycket har därför införts en ny punkt där detta tillägg till undantagen anges.

Tillämpningsområdet av lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete och dess relation till arbetstidslagen behandlas i avsnitt 7.3. Prop. 2004/05:132

Ändringen av övergångsbestämmelserna innebär att 2 § första stycket 5 träder i kraft och skall tillämpas fr.o.m. den 1 juli 2005.

10.3 Förslaget till lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160)

I 2 kap. 10 § har ett nytt tredje stycke införts. I det nya stycket erinras om att bestämmelser om arbetstiden vid visst vägtransportarbete finns i lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Det tidigare tredje stycket har som en konsekvens av det nya tredje stycket flyttats till ett fjärde stycke.

10.4 Förslaget till lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare

I 5 § andra stycket har införts en hänvisning till lagen om arbetstid vid visst vägtransportarbete. Ändringen innebär att en arbetsgivare vid utstationering av arbetstagare till Sverige även skall iaktta bestämmelserna i den lagen.

Uppdraget

Utredningens uppdrag har varit att överväga hur EG:s vägarbetstidsdirektiv skall genomföras i svensk rätt. Direktivet syftar till förbättrad arbetsmiljö, förbättrad trafiksäkerhet och tillnärmning av konkurrensförhållandena inom delar av vägtransportsektorn. Det innehåller bestämmelser om bl.a. maximal veckoarbetstid, raster, nattarbete och registrering av arbetstid. Från vissa av reglerna skall kunna avvika, i första hand genom överenskommelser i kollektivavtal. Direktivet, som kan genomföras i medlemsländerna genom författning eller kollektivavtal, skall börja tillämpas senast den 23 mars 2005. Från samma datum 2009 skall direktivet eventuellt även gälla förare som är egenföretagare.

Vi har under arbetets gång inhämtat synpunkter på hur direktivet kan genomföras från företrädare för myndigheter, arbetsmarknadens parter, branschorganisationer och från vissa andra länder.

Utredningens överväganden

Utredningen har prövat var direktivets bestämmelser hör hemma i det svenska rättssystemet. Det finns tydliga beröringspunkter med trafiksäkerhetsfrågor men utredningen anser att starkare skäl talar för att bestämmelserna bör hänföras till det arbetsrättsliga området. Det främsta skälet är att arbetstidsfrågor utgör en central del av de arbetsrättsliga förhållanden som regleras i kollektivavtal. Det är angeläget att även vägarbetstidsdirektivets bestämmelser blir en del av det regelverk som arbetsmarknadens parter har att beakta vid regleringen av arbets- och anställningsvillkor i kollektivavtal.

Eftersom direktivet kan genomföras direkt genom kollektivavtal, har förutsättningarna för detta undersökts. En stor majoritet av arbetstagarna inom åkeri- och bussbranscherna omfattas av arbetsbestämmelser i kollektivavtal. Parterna på dessa områden har emellertid avvisat eller i vart fall uttryckt stor tveksamhet till kollektivavtal som metod för genomförandet och förordat lagstiftning. Det är således uppenbart att lagstiftning måste tillgripas.

För att likväl upprätthålla kollektivavtalens betydelse i fråga om arbetstid lägger utredningen ett författningsförslag som fullt ut tillvaratar de möjligheter direktivet ger åt parterna att förfoga över bestämmelserna i kollektivavtal.

Av de olika sätt att i författning genomföra direktivet anser utredningen att det lämpligaste är införandet av en ny lag. Skälen för detta är följande.

Regelverken om arbetstid, körtid, vilotid, m.m. på vägtransportområdet är redan innan direktivet skall börja tillämpas mycket omfattande och komplexa. Utöver den svenska arbetstidslagstiftningen, som även omfattar vägtransportområdet, finns regler om kör- och vilotid m.m. i EG-

förordningar, särskilt EG-förordning 3820/85. Därtill kommer särskilda svenska regler som kompletterar EG-förordningarna. Mot denna bakgrund anser utredningen att direktivet bör genomföras på ett sätt som tillvaratar de förenklingsmöjligheter som finns.

Om en ny lag införs och det arbete som omfattas av den nya lagen helt undantas arbetsstidslagen, kan samtliga arbetstidsregler för sådant arbete samlas i en författning. Om den nya lagen dessutom enbart blir gällande för sådant arbete då EG-förordningen 3820/85 eller motsvarande Europeiska överenskommelse¹ (i förhållanden till länder som inte är med i EU eller EES) tillämpas, uppnås ett sammanhållet regelverk där nationella regler om arbetstid harmonierar med EU:s regler om körtid och vilotid. Sådana ändringar leder också till att vissa allmänna regler i den gällande arbetstidslagstiftningen kan slopas för denna del av vägtransportsektorn. Det handlar om bestämmelser som i princip gäller samtliga arbetstagare, men som inte tillämpas vid de vägtransporter som skall omfattas av den nya lagen.

Eftersom frågan huruvida egenföretagare skall omfattas av direktivet, och i så fall på vilka villkor, kommer att bli föremål för ytterligare överväganden inom EU, bör den svenska regleringen för dessa personer inte bestämmas nu. Utredningen pekar i betänkandet på ett antal frågor som direktivets tillämpning på egenföretagare väcker.

Utredningen noterar också att vissa av de förslag till ändringar i reglerna om kör- och vilotid, färdskrivare samt kontroll av regelefterlevnad, som för närvarande diskuteras i EU, är svårförenliga med väg-arbetstidsdirektivet. I betänkandet tar vi upp förutsättningarna för vägkantskontroller och kontroller hos företagen.

Utredningens förslag – ny lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Den nya vägarbetstidslagen skall gälla vid arbete då EG-förordningen 3820/85 eller AETR-överenskommelsen skall tillämpas. Den föreslås gälla enbart för de arbetstagare som är förare, i den betydelse som avses i nämnda förordning och överenskommelse. Den nya lagen och bestämmelserna om kör- och vilotid i EG-förordningen respektive AETR-överenskommelsen kommer därmed att komplettera varandra och avse samma arbete. För annat vägtransportarbete gäller i stället arbetstidslagen.

Lagen skall i princip även gälla arbete som utförs utanför Sverige, förutsatt att föraren är anställd i ett svenskt företag.

I den nya vägarbetstidslagen genomförs vägarbetstidsdirektivets bestämmelser om maximal veckoarbetstid, raster, nattarbete och registrering av arbetstid.

Begränsningen av den sammanlagda veckoarbetstiden innebär att den får uppgå till högst 48 timmar i genomsnitt under en fyramånadersperiod. Under en vecka får arbetstiden dock inte överstiga 60 timmar.

¹ Europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR-överenskommelsen).

Om arbete är förlagt under nattetid får arbetstiden inte överstiga tio timmar. Med nattetid avses perioden mellan kl. 1.00 och kl. 5.00, om inte annan fyratimmarsperiod bestäms på arbetsstället.

I tillägg till de rastbestämmelser som skall iakttas enligt EG-förordningen 3820/85, som avser rast under körtid, får arbete enligt den nya lagen inte utföras under längre tid än sex timmar i följd utan rast. Om arbetstiden överstiger nio timmar skall rasten uppgå till minst 45 minuter. Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera.

Parterna får i kollektivavtal träffa överenskommelse om att avvika från begränsningen av den sammanlagda arbetstiden till högst 60 timmar och från begränsningen av arbetstiden under nattetid. Vidare ges de möjlighet att i kollektivavtal bestämma om en utsträckning av beräkningsperioden för beräkning av den genomsnittliga sammanlagda veckoarbetstiden till högst sex månader.

Dessa förslag innebär att den nya vägarbetstidslagen från arbetsmiljö- och trafiksäkerhetssynpunkt ansluter till den skyddsnivå som föreskrivs i vägarbetstidsdirektivet. Rätten att träffa kollektivavtal om avvikelser från den nya lagen kompletteras av möjligheter till dispens.

Den nya vägarbetstidslagens övriga regler motsvarar i huvudsak vad som gäller enligt arbetstidslagen. Reglerna om ordinarie arbetstid, övertidsuttag per år, mertid för deltidsanställda, nödfallsövertid, pauser samt besked om arbetstidens förläggning har samma innebörd som motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen. Dessa förslag harmonierar den nya lagen med arbetstidslagen. Detta är viktigt med tanke på de arbetstagare som utför arbete som kommer att omfattas av bägge lagarna. Möjligheterna att träffa kollektivavtal om arbetstidsförhållanden torde också underlättas genom en sådan överensstämmelse.

Arbetstidslagens bestämmelser om jourtid, övertidsuttag per fyra-veckorsperiod respektive kalendermånad, nattvila, veckovila, raster, anteckningar om arbetstid samt undantagen för s.k. okontrollerbart arbete för och arbete som utförs av arbetstagare som själva har förtroendet att disponera sin arbetstid, tas inte in i den nya lagen. Orsaken är att de motsvaras av bestämmelser som följer av vägarbetstidsdirektivet eller EG-förordningen 3820/85 eller att de i övrigt inte anses lämpliga i den nya lagen.

Myndighetstillsynen av den nya lagen skall utövas av Arbetsmiljöverket. Bestämmelserna om tillsyn, dispens, straff och övertidsavgifter är utformade i linje med motsvarande bestämmelser i arbetstidslagen.

Förslag till lag (...) om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Tillämpningsområde

1 §

Denna lag innehåller bestämmelser om arbetstid vid arbete i samband med vägtransporter, vid vilka rådets förordning (EEG) nr 3820/85 av den 20 december 1985 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter² eller Europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR) skall tillämpas. Lagen gäller de arbetstagare som utför arbete som förare, i den betydelse som avses i förordningen och överenskommelsen.

I rådets förordning (EEG) nr 3820/85 och AETR finns särskilda bestämmelser om kör- och vilotider.

I arbetstidslagen (1982:673) finns bestämmelser om arbetstid vid arbete som inte omfattas av denna lag. Om arbetstagaren utför arbete som omfattas av denna lag och arbete som omfattas av arbetstidslagen för samma arbetsgivare, skall arbetstiden läggas samman.

Avvikelser i kollektivavtal

2 §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av denna lag. Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation få dock göras avvikelser från bestämmelserna i 3–7 §§, 8 § andra stycket samt 9 och 10 §§.

Genom ett sådant kollektivavtal får också tidsperioden för beräkning av den högsta tillåtna sammanlagda arbetstiden enligt 8 § första stycket utsträckas till högst sex månader.

I ett kollektivavtal som avses i första stycket får också bestämmas i vilken omfattning perioder av väntan, då arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid och måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, enligt bestämmelserna i 8 § fjärde stycket, 9 § första stycket och 11 § tredje stycket, skall räknas som arbetstid.

Avvikelse från 6 § andra och tredje styckena 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 den dag då avtalet ingicks.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (EGT L 80, 23.3.2002, s. 35, Celex 32002L0015).

² EGT L 370, 31.12.1985, s. 1 (Celex 31985R3820).

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

Prop. 2004/05:132
Bilaga 3

Ordinarie arbetstid, övertid m.m.

3 §

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.

4 §

Med övertid förstås sådan arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 3 §. Om annan ordinarie arbetstid gäller på grund av kollektivavtal som har tillkommit i den ordning som anges i 2 § första stycket, eller på grund av medgivande om avvikelse av Arbetsmiljöverket enligt 14 §, skall med övertid i stället förstås sådan arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid enligt avtalet.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.

5 §

När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

6 §

Har 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.

Nödfallsövertid får inte tas ut under längre tid än två dygn från arbetets början utan att tillstånd till arbetet har sökts hos Arbetsmiljöverket.

7 §

Med mertid förstås sådan arbetstid som vid deltidsanställning överstiger arbetstagarens ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. Bestämmelsen om beräkning av övertid i 4 § andra stycket skall tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som gäller enligt 6 §.

8 §

Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Den sammanlagda arbetstiden får dock inte under någon vecka överstiga 60 timmar. Den begränsningen gäller dock inte i de fall som avses i artikel 6.1 fjärde stycket i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 eller artikel 6.1 fjärde stycket i AETR-överenskommelsen.

Om arbetstagaren utför arbete vid vilket denna lag skall tillämpas för flera arbetsgivare, skall den begränsning av arbetstiden som avses i första och andra styckena gälla summan av antalet arbetade timmar. Arbetsgivaren skall av arbetstagaren skriftligen begära uppgifter om sådant arbete som har utförts för annan arbetsgivares räkning. Arbetstagaren skall tillhandahålla arbetsgivaren denna information skriftligen.

För tillämpningen av bestämmelserna i första, andra och tredje styckena, skall i arbetstiden inräknas tid som arbetstagaren inte fritt kan disponera över och måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete. Vidare skall vid tillämpningen av dessa bestämmelser semesterledighet och sjukfrånvaro likställas med fullgjord arbetstid.

Nattarbete**9 §**

Om någon del av arbetstiden är förlagd till nattetid, får arbetstiden inte överstiga tio timmar under den 24-timmarsperiod som påbörjas efter avslutad dygns- eller veckovila enligt artikel 8 eller 9 i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 eller artikel 8 i AETR-överenskommelsen. Vid tillämpningen av denna bestämmelse skall i arbetstiden inräknas tid som arbetstagaren inte fritt kan disponera över och måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete.

Med nattetid i första stycket avses perioden mellan kl. 1.00 och kl. 5.00, om inte annan fyratimmarsperiod mellan kl. 0.00 och kl. 7.00 tillämpas på arbetsstället.

Undantag från begränsningen av nattarbete i första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren.

Besked om arbetstidens förläggning**10 §**

Arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligt skall lämna arbetstagarna besked om ändringar i fråga om den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Ett sådant besked får dock lämnas kortare i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det.

11 §

Raster under sådan körtid som avses i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 och AETR-överenskommelsen skall förläggas i enlighet med förordningen eller överenskommelsen.

Arbete får dock aldrig utföras längre än sex timmar i följd utan rast. Rasten skall uppgå till minst 30 minuter, om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar, skall rasten uppgå till minst 45 minuter. Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera.

Rast som tas under väntan, då arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid och måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, räknas som arbetstid om inte annat bestäms i kollektivavtal i enlighet med 2 § tredje stycket.

12 §

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.

Registrering av arbetstid*13 §*

Arbetsgivaren skall registrera övertid, mertid, sammanlagd arbetstid, nattarbete samt rasternas förläggning. Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter det att den tidsperiod som arbetet omfattar har löpt ut. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. Även fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället har rätt att på begäran få en sådan kopia.

Dispens*14 §*

Om det inte kan träffas kollektivavtal som avses i 2 § får Arbetsmiljöverket medge sådana avvikelser som avses i den bestämmelsen, förutsatt att det finns särskilda skäl.

Ytterligare övertid eller mertid, utöver allmän övertid respektive allmän mertid, får medges med högst 150 timmar under ett kalenderår.

Tillsyn*15 §*

Arbetsmiljöverket skall se till att lagen följs och har rätt att på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

16 §

Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag skall följas. I beslut om föreläggande eller förbud kan Arbetsmiljöverket sätta ut viten.

Straffbestämmelser

17 §

Till böter eller fängelse i högst ett år döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller ett förbud som har meddelats med stöd av 16 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

18 §

Till böter döms en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet har

1. anlitat en arbetstagare i strid mot 3–10 §§, 11 § andra stycket eller brutit mot 13 §, utan att avvikelse har gjorts enligt 2 eller 14 §,
2. lämnat oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar eller handlingar enligt 15 § första stycket.

19 §

För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 2 §, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Övertidsavgifter

20 §

Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 5 och 6 §§ utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 2 § eller ha fått dispens enligt 14 §, tas en särskild avgift ut (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

Övertidsavgiften utför för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 5 eller 6 §, en procent av det basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde då överträdelsen begicks.

Avgiften kan sättas ned eller efterges om särskilda omständigheter föreligger.

Beträffande övertidsavgifter i övrigt skall bestämmelserna i 27 § arbetstidslagen tillämpas.

21 §

Arbetsmiljöverkets beslut i ärenden som avses i 14 § eller beslut om tillstånd enligt 6 § tredje stycket får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Andra beslut som Arbetsmiljöverket har meddelat enligt denna lag får överklagas hos regeringen.

22 §

För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt denna lag får beslut som avses i 21 § 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.

23 §

Arbetsmiljöverket får förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Denna lag träder i kraft den 23 mars 2005.

Härigenom föreskrivs i fråga om arbetstidslagen (1982:673) att 2 § skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §

Lagen gäller inte

1. arbete som utförs i arbetstagarens hem eller annars 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 anställnings-villkor 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.

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

Lagen gäller inte

1. arbete som utförs i arbetstagarens hem eller annars 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 anställnings-villkor 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.

5. arbete som omfattas av lagen (...) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

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

Denna lag träder i kraft den 23 mars 2005.

Arbetstidslagen (1982:673) hänvisas till i vissa andra författningar. I vissa av dessa lagrum bör också den föreslagna nya lagen (...) om arbetstid vid visst vägtransportarbete hänvisas till.

I 2 kap. 10 § arbetsmiljölagen (1977:1160) bör anges att bestämmelser om arbetstid vid visst vägtransportarbete finns i lagen (...) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

I 5 § andra stycket lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare bör lagen (...) om arbetstid vid visst vägtransportarbete läggas till i uppräknningen av lagar som skall tillämpas vid utstationering av arbetstagare.

I uppräknningen av avgifter för vilka avdrag inte får göras i 1 kap. 20 § kommunalskattelagen (1928:370), bör avgift enligt 20 § lagen (...) om arbetstid vid visst vägtransportarbete läggas till.

I 12 § förordningen (2000:1211) med instruktion för Arbetsmiljöverket bör läggas till att arbetstidsnämnden också avgör ärenden enligt lagen (...) om arbetstid vid visst vägtransportarbete.

Förteckning över remissinstanser – Arbetstid vid vägtransporter

Prop. 2004/05:132
Bilaga 4

Efter remiss har yttranden över slutbetänkandet *Arbetstid vid vägtransporter – förslag till ny lag (SOU 2004:26)* lämnats av Arbetsgivarverket, Arbetslivsinstitutet (dess huvudkontor i Stockholm samt institutet i Umeå), Arbetsmiljöverket, Hovrätten för Nedre Norrland, Järnvägsinspektionen, Konkurrensverket, Rikspolisstyrelsen, Rikstrafiken, Göteborgs tingsrätt, Tullverket, Vägverket, Vägtrafikinspektionen inom Vägverket, Statens väg- och transportforskningsinstitut (VTI), Gods-transportdelegationen 2002, Landsorganisationen i Sverige (LO), Landstingsförbundet, Uppsala universitets Juridiska fakultet, Näringslivets Regelnämnd, Kommunala Företagens Samorganisation AB, Svenska Bussbranschens Riksförbund, Kommunförbundet, Svenska Kommunalarbetsareförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet, Sveriges Transportindustriförbund, Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO), Svenskt Näringsliv, Sveriges Åkeriföretag, Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Transportgruppen.

LO har dock avstått från eget yttrande och hänvisat till Svenska Kommunalarbetsareförbundets och Svenska Transportarbetareförbundets remissvar. LO har bifogat yttrande från Kommunal Stockholms län - Trafiksektionen samt Svenska Transportarbetareförbundet. Likaså Svensk Näringsliv har avstått från att yttra sig och hänvisat till Transportgruppens svar.

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, SACO, och TCO har avstått från att yttra sig.

Svenska Lokaltrafikföreningen, Svenska Taxiförbundet, Sveriges Skogsindustrier, och Transportfacken Yrkes- och arbetsmiljönämnd har inte inkommit med några yttranden.

Förteckning över remissinstanser – Näringsdepartementets promemoria

Prop. 2004/05:132
Bilaga 6

Efter remiss har yttranden över Näringsdepartementets promemoria lämnats av Arbetsgivarverket, Arbetslivsinstitutet, Arbetsmiljöverket, Hovrätten för Nedre Norrland, Järnvägsstyrelsen, Konkurrensverket, Rikspolisstyrelsen, Rikstrafiken, Göteborgs Tingsrätt, Tullverket, Vägverket, Vägtrafikinspektionen vid Vägverket, Statens väg- och transportforskningsinstitut, Landstingsförbundet, Uppsala universitets Juridiska fakultetsnämnd, Näringslivets Regelnämnd, Svenska Bussbranschens Riksförbund, Svenska Kommunförbundet, Svenska Transportarbetareförbundet, Sveriges Transportindustriförbund, SACO, Svenskt Näringsliv, Sveriges Åkeriföretag, TCO och Transportgruppen.

Svenskt Näringsliv har dock avstått från eget yttrande och hänvisar till Transportgruppens yttrande.

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet, Uppsala universitets Juridiska fakultetsnämnd, TCO och SACO har avstått från att yttra sig.

LO, Kommunala Företagens Samorganisation och Svenska Kommunalarbetareförbundet har inte inkommit med några yttranden.

Förslag till lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete

Härigenom föreskrivs¹ följande.

Tillämpningsområde

1 § Denna lag skall tillämpas på arbete som utförs av mobila arbetstagare som är anställda av företag etablerade i en medlemsstat och som deltar i vägtransporter, vid vilka rådets förordning (EEG) nr 3820/85 av den 20 december 1985 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter² eller Europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR) skall tillämpas.

Med mobil arbetstagare avses i denna lag varje arbetstagare som ingår i den del av personalstyrkan som förflyttar sig och som är anställd av ett företag som utför person- eller varutransporter på väg för andras eller egen räkning.

I rådets förordning (EEG) nr 3820/85 och AETR finns särskilda bestämmelser om kör- och vilotider.

I arbetstidslagen (1982:673) finns bestämmelser om arbetstid vid arbete som inte omfattas av denna lag. Om arbetstagaren för samma arbetsgivare både utför arbete som omfattas av denna lag och arbete som omfattas av arbetstidslagen, skall arbetstiden läggas samman vid tillämpning av denna lag.

Avvikelser genom kollektivavtal

2 § Genom kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation får undantag göras från bestämmelserna i 5–9 §§, 12 § andra stycket samt 15 och 16 §§.

Genom ett sådant kollektivavtal får också

1. tidsperioden för beräkning av den högsta tillåtna sammanlagda arbetstiden enligt 12 § första stycket utsträckas till högst sex månader,
2. en annan period av natten än som anges i 14 § bestämmas, dock inte före kl. 0.00 eller efter kl. 7.00.

Genom ett sådant kollektivavtal som avses i första stycket får det också bestämmas i vilken omfattning perioder av väntan skall räknas som arbetstid. Perioder av väntan innebär att arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, enligt bestämmelserna i 12 § tredje stycket, 15 § andra stycket och 18 § tredje stycket.

¹ Jfr Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (EGT L 80, 23.3.2002, s. 35, Celex 32002L0015).

² EGT L 370, 31.12.1985, s. 1 (Celex 31985R3820).

Undantag från 8 § andra och tredje styckena får göras även med stöd av kollektivavtal som har slutits av en lokal arbetstagarorganisation. Sådana undantag gäller dock under högst en månad, räknat från den dag då avtalet ingicks.

Prop. 2004/05:132
Bilaga 7

3 § En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal som avses i 2 § får tillämpa avtalet även på arbetstagare som inte är medlemmar i den avtalsslutande arbetstagarorganisationen, men som sysselsätts i sådant arbete som avses med avtalet.

4 § Ett kollektivavtal är ogiltigt i den mån det innebär att mindre förmånliga regler skall tillämpas för arbetstagarna än som följer av denna lag.

Ordinarie arbetstid, övertid och mertid

Ordinarie arbetstid

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 under högst fyra veckor.

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

Övertid

6 § Med övertid avses arbetstid som överstiger ordinarie arbetstid enligt 5 §. Om annan ordinarie arbetstid gäller på grund av kollektivavtal som avses i 2 § första stycket, eller på grund av medgivande om undantag av Arbetsmiljöverket enligt 21 §, skall med övertid i stället avses arbetstid som vid heltidsarbete överstiger ordinarie arbetstid enligt avtalet eller medgivandet.

Vid beräkning av övertid skall ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid.

7 § När det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid, får övertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän övertid).

8 § 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.

Nödfallsövertid får tas ut under högst två dygn från arbetets början utan att arbetsgivaren har meddelats tillstånd till arbetet av Arbetsmiljöverket.

Prop. 2004/05:132
Bilaga 7

Mertid

9 § Med mertid avses arbetstid som överstiger deltidsanställda arbetstagares ordinarie arbetstid enligt anställningsavtalet. Bestämmelsen om beräkning av övertid i 6 § andra stycket skall tillämpas även vid beräkning av mertid.

När det finns särskilt behov av ökad arbetstid, får mertid tas ut med högst 200 timmar under ett kalenderår (allmän mertid). Mertid får också tas ut med tillämpning av de villkor för nödfallsövertid som gäller enligt 8 §.

Begränsning av den sammanlagda arbetstiden

10 § Med sammanlagd arbetstid avses allt arbete som en arbetstagare utför, vid vilket denna lag är tillämplig, oavsett om arbetet utförs för en eller flera arbetsgivare.

11 § Arbetsgivaren skall av arbetstagaren skriftligen begära uppgifter om arbete som denne har utfört för en annan arbetsgivares räkning. Arbetstagaren skall tillhandahålla arbetsgivaren dessa uppgifter skriftligen.

12 § Den sammanlagda arbetstiden får uppgå till högst 48 timmar per vecka i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader.

Den sammanlagda arbetstiden får dock inte under någon vecka överstiga 60 timmar, med undantag för de fall som avses i artikel 6.1 fjärde stycket i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 eller artikel 6.1 fjärde stycket i AETR.

Vid beräkningen av den sammanlagda arbetstiden skall till den läggas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete. Sådan tid när arbetstagaren skulle ha arbetat men i stället varit frånvarande på grund av semesterledighet eller sjukdom skall likställas med fullgjord arbetstid.

13 § Med vecka avses vid tillämpningen av 12 § den period som börjar måndag kl. 0.00 och slutar söndag kl. 24.00.

Nattarbete

14 § Med nattarbete avses arbete under någon del av perioden som börjar kl. 1.00 och slutar kl. 5.00.

15 § Vid nattarbete får arbetstiden inte överstiga tio timmar under en 24-timmarsperiod som påbörjas efter sådan avslutad vila som avses i artikel

8 eller 9 i rådets förordning (EEG) nr 3820/85, artikel 8 i AETR eller 13 eller 14 § arbetstidslagen (1982:673).

Prop. 2004/05:132
Bilaga 7

Vid tillämpningen av bestämmelserna i första stycket skall i arbetstiden inräknas sådana perioder av väntan när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete.

Undantag från begränsningen av arbetstiden vid nattarbete i första stycket får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte hade kunnat förutses av arbetsgivaren.

Information om arbetstidens förläggning

16 § En arbetsgivare som anlitar arbetstagare till arbete annat än tillfälligtvis skall informera arbetstagarna om ändringar i den ordinarie arbetstidens förläggning minst två veckor i förväg. Sådan information får dock lämnas kortare tid i förväg, om verksamhetens art eller händelser som inte hade kunnat förutses ger anledning till det.

Viloperioder för lärlingar och praktikanter

17 § För de lärlingar och praktikanter som är mobila arbetstagare enligt 1 § andra stycket gäller de viloperioder som anges i artikel 8 och 9 i rådets förordning (EEG) nr 3820/85. Om bestämmelser i arbetsmiljölagen (1977:1160) eller arbetstidslagen (1982:673) eller föreskrifter meddelade med stöd av någon av dessa lagar ger ett för den enskilde förmånligare skydd skall dock dessa bestämmelser tillämpas.

Raster och pauser

18 § Arbete får aldrig utföras längre tid än sex timmar i följd utan rast. Rasten skall uppgå till minst 30 minuter, om arbetstiden omfattar mellan sex och nio timmar. Om arbetstiden överstiger nio timmar, skall rasten uppgå till minst 45 minuter. Rasten får delas upp på flera perioder om minst 15 minuter vardera.

Raster under sådan körtid som avses i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 och AETR skall förläggas i enlighet med förordningen eller överenskommelsen och räknas som rast även enligt denna lag.

Rast som tas under perioder av väntan, när arbetstagaren inte fritt kan disponera över sin tid utan måste befinna sig på sitt arbetsställe beredd att utföra arbete, räknas även som arbetstid om inte annat bestäms i kollektivavtal i enlighet med 2 § tredje stycket.

19 § 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.

20 § Arbetsgivaren skall registrera all arbetstid som omfattas av denna lag. Registren skall bevaras hos arbetsgivaren i minst två år efter den tidsperiod som arbetet omfattar. Arbetsgivaren skall på begäran av arbetstagaren lämna denne en kopia av den registrerade arbetstiden. Även fackliga organisationer som företräder arbetstagare på arbetsstället har rätt att på begäran få en sådan kopia.

Dispens

21 § Om kollektivavtal som avses i 2 § inte träffas, får Arbetsmiljöverket medge sådana undantag (dispens) som avses i den bestämmelsen, förutsatt att det finns särskilda skäl.

Ytterligare övertid eller mertid, utöver allmän övertid respektive allmän mertid, får medges med högst 150 timmar under ett kalenderår.

Tillsyn

22 § Arbetsmiljöverket skall se till att lagen följs och har rätt att av arbetsgivaren på begäran få de upplysningar och handlingar som behövs för tillsynen.

För att kunna utöva tillsynen har Arbetsmiljöverket rätt att få tillträde till arbetsställena.

23 § Polismyndigheten skall lämna den hjälp som behövs för att Arbetsmiljöverket skall kunna utöva sin tillsyn. Begäran om sådan hjälp får dock göras endast om

1. det på grund av särskilda omständigheter kan befaras att åtgärden inte kan utföras utan att polisens särskilda befogenheter enligt 10 § polislagen (1984:387) behöver tillgripas, eller
2. det annars finns synnerliga skäl.

24 § Arbetsmiljöverket får meddela de förelägganden eller förbud som behövs för att denna lag skall kunna följas. I beslut om föreläggande eller förbud får Arbetsmiljöverket sätta ut viten.

Straffbestämmelser m.m.

25 § Till böter eller fängelse i högst ett år döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot ett föreläggande eller ett förbud som har meddelats med stöd av 24 §. Detta gäller dock inte om föreläggandet eller förbudet har förenats med vite.

26 § Till böter döms den arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet

1. förlägger arbetet så att
 - a) arbetstagarens arbetstid överstigit vad som är tillåtet enligt bestämmelserna i denna lag,

- b) raster inte kunnat tas enligt vad som föreskrivs i 18 § första stycket,
- 2. inte uppfyller sina skyldigheter enligt 16 och 20 §§, eller
- 3. lämnar oriktiga uppgifter om förhållanden av vikt, när Arbetsmiljöverket har begärt upplysningar eller handlingar enligt 22 § första stycket.

27 § För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 2 §, gäller vad som anges om påföljd i avtalet eller i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Övertidsavgifter

28 § Om en arbetsgivare har överträtt bestämmelserna i 7 eller 8 § utan att ha stöd i kollektivavtal enligt 2 § eller ha fått dispens enligt 21 §, får Arbetsmiljöverket ta ut en särskild avgift (övertidsavgift). Avgiften tas ut av den fysiska eller juridiska person som utövar den verksamhet i vilken överträdelsen har begåtts.

Övertidsavgiften utgör för varje timme otillåten övertid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid mot 7 eller 8 §, en procent av det basbelopp enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring som gällde då överträdelsen begicks.

Den som får ta ut avgiften får sätta ned den eller får efterge den om det finns särskilda skäl.

29 § Frågor om övertidsavgift prövas av allmän domstol efter ansökan som skall göras av allmän åklagare inom två år från den tidpunkt då överträdelsen begicks. I fråga om sådan ansökan gäller bestämmelserna i rättegångsbalken om åtal för brott, på vilket inte kan följa svårare straff än böter, och bestämmelserna om kvarstad i brottmål. Senare än fem år från den tidpunkt då överträdelsen begicks, får övertidsavgift inte tas ut. Övertidsavgifter tillfaller staten.

Ett beslut genom vilket någon har påförts en övertidsavgift skall genast sändas till länsstyrelsen. Avgiften skall betalas till länsstyrelsen inom två månader från det att beslutet vann laga kraft. En upplysning om detta skall tas in i beslutet. Om avgiften inte betalas inom denna tid, skall dröjsmålsavgift tas ut enligt lagen (1997:484) om dröjsmålsavgift. Den obetalda övertidsavgiften och dröjsmålsavgift skall lämnas för indrivning. Regeringen får meddela föreskrifter om att indrivning inte behöver begäras för ett ringa belopp. Bestämmelser om indrivning finns i lagen (1993:891) om indrivning av statliga fordringar m.m. Indrivningsåtgärder får inte vidtas senare än fem år från det att beslutet vann laga kraft.

Överklagande m.m.

30 § Arbetsmiljöverkets beslut i ärenden som avses i 21 § eller beslut om tillstånd enligt 8 § tredje stycket får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol.

Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten.

Andra beslut som Arbetsmiljöverket har meddelat enligt denna lag får överklagas hos regeringen.

31 § För att ta till vara arbetstagarnas intresse i ett ärende enligt denna lag, får beslut som avses i 30 § 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.

Prop. 2004/05:132
Bilaga 7

32 § Arbetsmiljöverket får förordna att dess beslut skall gälla omedelbart.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

Härigenom föreskrivs att 2 § arbetstidslagen (1982:673) i stället för dess lydelse enligt lagen (2005:000) om ändring i nämnda lag skall ha följande lydelse.

Lydelse enligt prop. 2003/04:180 Föreslagen lydelse

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.

4. fartygsarbete,

5. *arbete som omfattas av lagen
(2005:000) om arbetstid vid visst
vägtransportarbete.*

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer får föreskriva att lagen skall 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 a §, 13 § första stycket, 13 a § och 14 § tredje stycket gäller inte inom offentlig verksamhet som exempelvis försvaret, polisen och skydds- och beredskapsarbeten för sådana verksamheter 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.¹

¹ EUT L 299, 18.11.2003, s. 9 (Celex 32003L0088).

Härigenom föreskrivs att 2 kap. 10 § arbetsmiljölagen (1977:1160)¹ skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

**2 kap.
10 §²**

Om arbetstid finns bestämmelser i arbetstidslagen (1982:673) och med stöd av denna meddelade föreskrifter.

Bestämmelser om arbetstiden och vilotiden vid fartygsarbete finns i lagen (1998:958) om vilotid för sjömän.

*Bestämmelser om arbetstiden
vid visst vägtransportarbete finns i
lagen (2005:000) om arbetstid vid
visst vägtransportarbete.*

Särskilda bestämmelser om arbetstid för minderåriga finns i 5 kap. 5 §.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

¹ Lagen omtryckt 1991:677.

² Senaste lydelse 2003:365.

Härigenom föreskrivs att 5 § lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

5 §¹

En arbetsgivare skall, oavsett vilken lag som annars gäller för anställningsförhållandet, tillämpa följande bestämmelser för utstationerade arbetstagare:

- 2 §, 5 § andra och tredje stycket, 7 § första och andra stycket, 16, 17, 24, 27–29, 31 och 32 §§ semesterlagen (1977:480),
- 2 §, 4 § första stycket och 16–22 §§ föräldraledighetslagen (1995:584),
- 15 och 16 §§, 17 § 2–5 samt 21–28 §§ jämställdhetslagen (1991:433),
- 8–9 b §§, 10 § 2–7 samt 11–20 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning,
- 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–16 §§ lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder,
- 2, 3–4 b §§, 5 § 2–7 och 6–15 §§ lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning samt
- 2–7 §§ lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltid-arbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673) och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmanligare för arbetstagaren.

Vid utstationering gäller även bestämmelserna i arbetstidslagen (1982:673), *lagen (2005:000) om arbetstid vid visst vägtransportarbete* och arbetsmiljölagen (1977:1160) samt, när det gäller arbetsgivare som bedriver uthyrning av arbetskraft, 4, 6 och 7 §§ lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och uthyrning av arbetskraft. Vad som sägs i första och andra stycket hindrar inte att arbetsgivaren tillämpar bestämmelser eller villkor som är förmanligare för arbetstagaren.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2005.

¹ Senaste lydelse 2003:316.

Utdrag ur protokoll vid sammanträde 2005-03-03

Närvarande: f.d. justitierådet Staffan Magnusson, f.d. regeringsrådet Leif Lindstam och justitierådet Nina Pripp.

Arbetstid vid vägtransporter

Enligt en lagrådsremiss den 10 februari 2005 (Näringsdepartementet) har regeringen beslutat inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete,
2. lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i arbetstidslagen (1982:673),
3. lag om ändring i arbetsmiljölagen (1977:1160),
4. lag om ändring i lagen (1999:678) om utstationering av arbetstagare.

Förslagen har inför Lagrådet föredragits av kammarrättsassessorn Per Håvik.

Förslagen föranleder följande yttrande av *Lagrådet*.

Förslaget till lag om arbetstid vid vissa vägtransporter

1 §

Paragrafen innehåller bestämmelser om lagens tillämpningsområde. I första stycket sägs att lagen skall tillämpas på arbete som utförs av mobila arbetstagare som är anställda av företag etablerade i en ”medlemsstat” och som deltar i vägtransporter vid vilka rådets förordning (EEG) nr 3820/85 av den 20 december 1985 om harmonisering av viss social lagstiftning om vägtransporter eller Europeiska överenskommelsen om arbetsförhållanden för fordonsbesättningar vid internationella vägtransporter (AETR) skall tillämpas.

Lagrådet anmärker till en början att det är oklart om lagen avses vara tillämplig inte bara på anställda hos företag som är etablerade i en EU-stat utan också på anställda hos företag i en stat som står utanför EU men som är bunden av EES-avtalet. Frågan har inte berörts i författningskommentaren.

En annan oklarhet gäller uttrycket ”etablerad”. Här inställer sig frågan om det krävs att företaget har sitt säte eller huvudkontor i den ifrågasvarande staten eller om det räcker att en inte helt obetydlig del av verksamheten är förlagd dit. Även denna fråga förtjänar att kommenteras närmare.

När det gäller AETR-överenskommelsen finns det anledning att påpeka att den har införlivats med svensk rätt genom den svenska förordningen (1993:185) om arbetsförhållanden vid vissa internationella vägtransporter.

I 1 § andra stycket har tagits in en definition av begreppet ”mobil arbetstagare”. Begreppet är hämtat från det direktiv som ligger till grund för remissförslaget (Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter). Remissförslaget definition överensstämmer med definitionen i direktivet (artikel 3 d).

1 § tredje stycket innehåller en hänvisning till förordningen (EEG) nr 3820/85 och AETR. Hänvisningen bör enligt Lagrådets mening förtydligas och ges följande lydelse ”I fråga om förare finns bestämmelser om körtider samt om raster och viloperioder i rådets förordning (EEG) nr 3820/85 och AETR.”

10 §

I paragrafens definieras begreppet ”sammanlagd arbetstid”. Lagrådet anser att även denna bestämmelse bör göras klarare. Lagrådet förslår följande formulering: ”Med sammanlagd arbetstid avses summan av de timmar under vilka en arbetstagare har utfört arbete som denna lag är tillämplig på, oavsett om arbetet har utförts för en eller flera arbetsgivare.”

15 §

Paragrafen reglerar omfattningen av nattarbete. Enligt Lagrådets mening har första stycket fått en mindre lämplig utformning. Lagrådet föreslår att stycket formuleras på följande sätt: ”Om det ingår nattarbete i en 24-timmarsperiod som påbörjas efter sådan avslutad vila som avses i artikel 8 eller 9 i rådets förordning (EEG) nr 3820/85, artikel 8 i AETR eller 13 eller 14 § arbetstidslagen (1982:673), får arbetstiden under den perioden inte överstiga tio timmar.”.

Övriga lagförslag

Lagrådet lämnar förslagen utan erinran.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 17 mars 2005

Närvarande: Statsministern Persson, statsråden Ringholm, Freivalds, Sahlin, Pagrotsky, Östros, Messing, Y. Johansson, Bodström, Somme-
stad, Karlsson, Nykvist, Andnor, M. Johansson, Hallengren, Björklund,
Holmberg, Jämtin, Österberg, Orback och Baylan.

Föredragande: statsrådet Karlsson.

Regeringen beslutar proposition 2004/05:132 Arbetstid vid väg-
transporter.

Författningsrubrik	Bestämmelser som inför, ändrar, upp- häver eller upprepar ett normgivnings- bemyndigande	Celexnummer för bak- omliggande EG-regler
Lag om arbetstid vid visst vägtransportarbete	29 §	32002L0015 31985R3820
Lag om ändring i lagen (2005:000) om ändring i arbetstidslagen (1982:673)		32002L0015
Lag om ändring i arbets- miljölagen (1977:1160)		32002L0015
Lag om ändring i lagen (1999:678) om utstatione- ring av arbetstagare		32002L0015