

Ekonomihögskolan

Rättsvetenskap, VT-14

Examensarbete, 2RV01E

Förutsättningar för och effekter av

Förtroendearbetstid

Examinator: Eva Schömer

Handledare: Linnéa Olsson

Författare: Gustav Stensson Bohman

Abstract

Today's labor market is characterized by flexibility. This applies to organizations, forms of employment and working time. Unregulated working time is such an adaptation and the main subject of this essay. The purpose of this study was to investigate the conditions that underpin unregulated working time, in relation to the Swedish legislation and to EU legislation. The intention has been to investigate the work environment impacts of unregulated working time, and what differences there are from a gender perspective.

The conclusion is that workers who enter into agreements for unregulated working time have significantly different terms from traditional workers. Workers with unregulated working time are exempted from the working time law and so even the provided safety net. A frequent part in agreements of unregulated working time also means that the employee agrees to an elimination of compensation for overtime work.

Unregulated working time is appropriate for workers who have working tasks that they can adjust to their working time. Workers with controlled working tasks have not the same opportunity, which increases the risk of perceived ill health. Unregulated working time is therefore not suitable for all forms of employment. More scientific research is needed in this area, but based on the available scientific research, there are indications to suggest that women are overrepresented among those occupations. It would then also mean that women are at greater risk of ill health than men.

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Metod och material	8
1.4 Disposition	9
1.5 Definition	10
2. Arbetsbidsregleringar	11
2.1 Svensk arbetsbidslagstiftning	11
2.1.1 Arbetsbidslagstiftningens historia	11
2.1.2 Arbetsbidslagens uppbyggnad	11
2.1.3 Arbetsbidslagens utformning	12
2.2 EU-påverkan	14
2.3 Övertid och mertid som begrepp	15
2.3.1 Övertidsutveckling	16
2.4 Förtroendearbetsbids	17
2.5 Jämställdhet	18
3. Avtalsfrihet	20
3.1 Möjligheten att avtala om förtroendearbetsbids	20
3.1.1 Kollektivavtal	21
3.1.2 Teknikavtalet	21
3.1.3 Enskild överenskommelse i enlighet med avtalslagen	23
3.2 Avtalsbids	23
3.3 Skälighetsaspekter	24
4. Arbetsmiljö	25
4.1 Arbetsmiljöansvar	25
4.2 Arbetsmiljöpåverkan	27
4.2.1 Stress	27

4.2.2 Hälsa.....	28
4.2.3 Övertidsarbete	29
5. Analys och slutsatser	30
5.1 Förutsättningarna för förtroendearbetstid.....	30
5.2 Arbetsmiljöpåverkan	32
5.3 Förtroendearbetstid ur ett jämställdhetsperspektiv	34
5.4 Slutsatser	36
6. Avslutande ord.....	37
Källförteckning.....	38
Offentligt tryck.....	38
Praxis.....	39
Litteratur.....	39
Artiklar	40
Elektroniska källor	40
Bilagor	41
Bilaga 1	41

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
AFS	Arbetsmiljöverkets författningssamling
AKU	Arbetskraftsundersökningarna
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
ATL	Arbetsbrottslagen (1982:673)
AV	Arbetsmiljöverket
AvtL	Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område
Ds	Departementsserien
EEG	Europeiska ekonomiska gemenskapen
EG	Europeiska gemenskapen
EU	Europeiska unionen
ILO	International Labour Organization
Kap.	Kapitel
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
Saco	Sverige akademikers centralorganisation
SCB	Statistiska centralbyrån
SOU	Staten offentliga utredning
TCO	Tjänstemännens Centralorganisation

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Dagens arbetsmarknad kännetecknas av flexibla organisationer, anställningsformer och arbetstider. Det har medfört att tidigare så kontrollerade arbetstider i hög grad ersatts av en mer anpassningsbar syn på arbetstid.¹ I svensk lagstiftning är det Arbetstidslagen (1982:673), förkortad ATL, som reglerar förutsättningarna för arbetstid. Arbetstidslagen är semidispositiv och kan således med vissa förbehåll avtalas bort genom kollektivavtal.² Sveriges medlemskap i EU medförde en spärr mot kollektivavtal som är mindre förmånliga för arbetstagarna än vad som framgår av arbetstidsdirektivet.³ I Arbetstidsdirektivets (2003/88/EG) artikel 17 slås det fast att avvikelser gentemot direktivet, med hänsyn till allmänna principer, så som hälsa och säkerhet, får göras inom områden som rör dygns- och veckovila, raster, veckoarbetstid m.m. I direktivet framgår också att dessa avvikelser skall begränsas till företagsledare eller arbetstagare med självständiga beslutsbefogenheter, vilka skall kompenseras med ledighet.

I Arbetstidslagen 2 § framgår det att avvikelser från arbetstidsdirektivet kan göras för vissa arbetsgrupper som har förtroende att själva förfoga över sin arbetstid. Samtidigt är Arbetsmiljölagen (1977:1160), förkortad AML, indispositiv och går således inte avtala bort. I AML 2 kap. 1 § 4 stycket framgår det att rådande arbetsförhållande, inklusive förläggning av arbetstid, skall vara anpassade utifrån individen såväl fysiskt som psykiskt.

Beroende på yrkesroll och arbetsplats ser behovet av att kunna anpassa sin arbetstid olika ut. Ett sätt att reglera arbetstid är att låta arbetstagarna själva styra sina arbetstider. På gott och på ont. Arbetstagare som själva disponerar sin arbetstid och som kompenseras med förhöjd lön och utökad semester har inte rätt att yrka på ytterligare ersättning för arbetad tid i form av övertid. I tider med hög arbetsbelastning kan det leda till mycket arbete. Att då själv kunna dra gränser för vilka ansträngningar som är befogade i kontrast till de krav verksamheten ställer, utan att äventyra sina hälsa, kräver medvetenhet och självkännedom. Samtidigt är det

¹ SOU 2010:7, s 69.

² SOU 1981:5, s 133.

³ Prop. 2003/04:180, s 45.

arbetsgivaren som i slutändan ansvarar för att det faktiskt är möjligt att genomföra arbetsuppgifterna i en sund arbetsmiljö.⁴

Flexibel arbetstid där arbetstagaren själv, med vissa förbehåll, förfogar över sin arbetstid är förutsättningen för förtroendearbetstid och en möjlighet att genom avtal anpassa förutsättningar för arbetstid som varken utmanar arbetstidsdirektivets minimivillkor eller AML och arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljö och andra skyddsaspekter. Denna uppsats kommer undersöka villkoren för förtroendearbetstid och samtidigt utreda huruvida förtroendearbetstid medför risker för arbetsmiljön.

1.2 Syfte och frågeställningar

Denna uppsats syfte är att utreda villkoren för förtroendearbetstid i förhållande till svensk lagstiftning, och att sätta denna i relation till traditionell arbetstidslagstiftning, och i vilken mån den är förenlig med EU-rätten. Vidare är avsikten att undersöka hur förtroendearbetstid påverkar arbetsmiljön. Det rättsliga fokuset kommer ligga på arbetstid, arbetsmiljö och avtalsfrihet. Således kommer uppsatsen fastslå gällande rätt, identifiera eventuella riskområden och komma med förslag på förbättringar i de rättsliga regleringarna med hänsyn till EU:s minimidirektiv, en dispositiv arbetstidslag och arbetsmiljöansvar för arbetsgivaren. Uppsatsen kommer ha ett jämställdhetsperspektiv, ett nationellt perspektiv utifrån svensk lagstiftning och forskning, samt ett europarättsligt perspektiv. Med avsikt att uppfylla syftet har jag därför formulerat dessa frågeformuleringar:

- Hur skiljer sig regleringen av arbetstid för traditionella arbetstagare och arbetstagare med förtroendearbetstid?
- Vilka risker kan förtroendearbetstid medföra för arbetsmiljön?
- Finns det skillnader och hur ser i så fall dessa ut gällande förtroendearbetstid, sett ur ett jämställdhetsperspektiv?

⁴ Nilsson, Carina, *Den tärande tiden: om tidspress och stress, ohälsa och sjukskrivning*, Carlsson, Stockholm, 2005, s79.

1.3 Metod och material

Uppsatsen utgår från en rättdogmatisk metod, vilket innefattar en studie av gällande rättsregler och deras tillämpning utifrån rättskällor så som lagtext, förarbeten och praxis.⁵ Rättdogmatikens funktion är att slå fast innebörden i rätten.⁶ För att komplettera rättdogmatikens tillämpningssyn har även en rättsociologisk metod tillämpats för att förstå rättens ursprung och orsak, men även dess effekt och användbarhet i syfte att förstå och kunna diskutera varför rätten ser ut som den gör och hur samhället påverkats av den.⁷

Utifrån valda frågeställningar fastslår uppsatsen aktuellt rättsläge utifrån svensk lagstiftning, förarbeten och praxis, men även med hänsyn till de EU-rättsliga bestämmelser som påverkat den svenska rätten. Orsaken till att förarbeten nyttjats beror på att lagtext ibland förefaller något kortfattad, och då har förarbetena kunnat ge en mer utförlig beskrivning av rätten. Praxis i form av domar från Arbetsdomstolen har använts för att kunna exemplifiera hur lagar och avtal förhåller sig till det praktiska yrkeslivet. Antalet rättsfall som berört förtroendearbetstid har dock varit få till antalet. Fler rättsfall hade höjt kvalitén och generaliserbarheten i uppsatsen. De rättsfall jag funnit har jag dock hittat med hjälp av sökdatabaser som *Zeteo*, *Info Torg Juridik* och *InfoCuria*. De EU-rättsliga bestämmelser som granskats har motiverats av önskan att få med ett internationellt perspektiv, något som blivit än mer betydelsefullt i och med medlemskapet i EU.

Vidare har jag stöttat uppsatsen med litteratur för att kunna få en än bredare och mer nyanserad bild av förtroendearbetstid och dess effekter, och därmed kunna besvara frågeställningarna på ett mer omfattande och tydligt sätt. Informationsletandet har rakt igenom uppsatsen genomsyrats av ett källkritiskt tänkande, där utgångspunkten varit att använda förstahandskällor, och i de fall sekundärkällor nyttjats har författare och utgivare granskats kritiskt. Genom arbetet med uppsatsen har det varit några sökord, ibland kombinerade med varandra, som legat till grund för informationsinsamlandet och de är ”förtroendearbetstid”, ”oreglerad arbetstid” och ”obetald övertid”.

I uppsatsen förekommer statistikinslag som syftat till att exemplifiera hur förhållandena ser ut i arbetslivet, snarare än att vara ett utredande instrument att dra några betydande slutsatser av.

⁵ Svensson, Eva-Maria, *Genusforskning inom juridiken*, Höskoleverket, Stockholm, 2001, s 25.

⁶ Hellner, Jan, *Metodproblem i rättsvetenskapen: studier i förmögenhetsrätt*, Jure, Stockholm, 2001, s 26.

⁷ Hydén, Håkan, *Rättsociologi som rättsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund, 2002, s 16.

Undersökningar som gjorts av politiskt eller intressebaserade vinklade organisationer har redovisats, men inte utan att resultaten i den mån det varit möjligt jämförts med undersökningar gjorda av andra organisationer, gärna i opposition till varandra. Orsaken till att sådana undersökningar använts är att underlaget som behandlar förtroendearbetstid är relativt tunt. Så långt det varit möjligt är det dock SCB:s uppgifter som använts vid statistikinslag.

Uppsatsen innehåller en empirisk del som granskar ett kollektivavtal på central nivå och till viss del även berör lokala överenskommelser. Det centrala avtalet är Teknikavtalet och valet grundar sig på det är ett av Sveriges mest tillämpade avtal för tjänstemän över lag. Kommentarer från en arbetstagarorganisation och en arbetsgivarorganisation har tagits med för att berika innehållet i Teknikavtalet. Unionens kommentarer är från 2013. Teknikföretagen hänvisar dock till kommentarer som härrör tidigare avtal eftersom de inte hunnit publicerat några kommentarer till det nya avtalet ännu. I uppsatsen redovisas också villkor från ett lokalt avtal. Uppgifterna är grundade på en arbetsgivares ord, vilka inte torde finnas någon anledning att ifrågasätta. Syftet med den empiriska undersökningen har varit att se hur avtalandet rörande förtroendearbetstid fungerar praktiskt. Fler kollektivavtal hade bidragit till att förhöjd generaliserbarhet, men på grund av utrymmes- och tidsmässiga skäl har det inte varit möjligt.

1.4 Disposition

Uppsatsen inleds i kap. 1 med en kort bakgrund till ämnesvalet. Därefter presenteras uppsatsens syfte och frågeställningar, metod och material samt disposition och definition. För att uppnå syftet med uppsatsen är upplägget därefter följande. Rättsutredningen bygger på att i kap. 2 slå fast gällande arbetstidsregleringar. Både för traditionella arbetstagare och arbetstagare med förtroendearbetstid. Det ger en inblick i vilka skillnader på arbetstidsområdet ett avtal om förtroendearbetstid medför. Vidare redovisas avtalsfrihet i kap. 3 för att utreda möjligheterna till arbetstidsanpassning. Här tas såväl rättsregleringar som kollektivavtal upp. I kap. 4 belyses så effekter av dessa anpassningar samt gällande regleringar i ett avsnitt om arbetsmiljö. I kap. 5 redovisas analys och slutsatser, och i kap. 6 några avslutande ord. Uppsatsen tar således upp förutsättningar, möjlighet till påverkan och effekter av förtroendearbetstid.

1.5 Definition

Förtroendearbetstid benämns ibland som oreglerad arbetstid, vilken var den tidigare beteckningen. Oreglerad arbetstid används därför fortfarande inom domstol- och åklagarväsendet,⁸ men kommer i uppsatsen huvudsakligen benämnas som förtroendearbetstid för att undvika förväxlingar eller missförstånd. I rättsfallen förekommer dock ursprunglig definition.

⁸ Jusek – Förtroendearbetstid: en introduktion, 2010, s 2.

2. Arbetstidsregleringar

I detta kapitel kommer rådande arbetstidsregleringar och dess historiska utveckling beröras. För att förstå den nuvarande utformningen kommer Sveriges medlemskap i EU och dess påverkan redovisas. Således kommer arbetstidsdirektivet, den svenska lagstiftningen och förutsättningarna för förtroendearbetstid utredas.

2.1 Svensk arbetstidslagstiftning

2.1.1 Arbetstidslagstiftningens historia

1919 var året då Sverige fick sin första arbetstidslag. Orsaken till lagens tillkomst var Internationella arbetsorganisationens (ILO) konvention om 48 timmars arbetsvecka, med åtta timmars arbetsdag. Året därpå (1920) trädde lagen i kraft och var Sveriges första arbetstidslag med allmän tillämpningsbarhet.⁹ Även om det förekom mindre förändringar stod sig lagstiftningen tämligen oförändrad fram till 1957, då beslutet togs att minska arbetsveckans omfattning till 45 timmar. Vid samma tid fastslogs möjligheten att genom kollektivavtal göra avsteg från ordinarie arbetstid. 1970 antogs en mer allmän arbetstidslag. Tidigare hade vissa arbetsgrupper haft olika villkor, men arbetstidslagen från 1970 var tillämpbar på så gott som alla anställningsformer. En annan förändring var att arbetsveckans längd fastställdes till 40 timmar. En utredning från 1978 ledde sedan vidare till SOU 1981:5 som resulterade i propositionen 1981/81:154 om att införa en ny arbetstidslag, vilken är ursprunget till dagens arbetstidslag (1982:673).¹⁰

2.1.2 Arbetstidslagens uppbyggnad

En av orsakerna till regeringens förslag om en ny arbetstidslag var att sammanföra den gamla lagens bestämmelser, med vissa förändringar, tillsammans med de delar i arbetsmiljölagen (1977:1160) 4 kap. som rörde arbetstid för att bilda en ny sammanfogad arbetstidslag.¹¹ Den nya lagen föreslogs även innehålla förändringar angående övertid. Bestämmelserna om ordinarie arbetstid, raster, pauser, jourtid, natt- och veckovila var sedan tidigare

⁹ SOU 1981:5, s 49.

¹⁰ Gullberg, Hans, *Arbetstidslagen [elektronisk resurs] : i lydelse den 1 januari 2012 : kommentarer och författningar*, 3., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2012, s 12-14.

¹¹ Prop. 1981/82:154, s 13.

huvudsakligen oförändrade.¹² Arbetstidsområdet är dispositivt, vilket arbetsmiljöområdet inte är, och det var också ett skäl till att lyfta ut arbetstidsområdet i en särskild arbetstidslag.¹³

Sveriges inträde i EU medförde en anpassning av det nationella rättssystemet. 1996 implementerades Arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) i den svenska rätten och det medförde exempelvis en EU-spärr, som innebar att det fortfarande var möjligt att genom kollektivavtal avtala bort ATL, men inte längre med sämre villkor än vad som framgick av arbetstidsdirektivet. Implementeringen medförde ett behov av att i den svenska lagstiftningen tydligare framhäva vilka delar som berördes av EU-spärren.¹⁴ 1996 infördes även hänvisningar till AML i ATL och var ett resultat av arbetstidsdirektivets implementering i den nationella rätten och ett sätt att tydliggöra arbetstidens betydelse för arbetsmiljön. I de båda lagarna togs det därför in bestämmelser som hänvisade till respektive lag för att tydliggöra kopplingen områdena emellan.¹⁵ För att förtydliga delar i genomförandet av arbetstidsdirektivet ändrades ATL 2005. De nya bestämmelserna fastslog att en genomsnittlig arbetsvecka som mest får bestå av 48 timmars arbete, elva timmars sammanhängande dygnsvila och speciella villkor för nattarbetande arbetstagare.¹⁶ År 2011 kom så den senaste ändringen av ATL och innebar bland annat att ändringar angående att ansökandet till Arbetsmiljöverket om dispens för uttag av övertid och mertid avskaffades.¹⁷

2.1.3 Arbetstidslagens utformning

ATL § 1 fastslår att alla arbetstagare som utför arbete för en arbetsgivare innefattas av lagen, med undantag för dem som anges i ATL § 2. Lagens första paragraf innehåller också en hänvisning till AML 2 kap. 1 § som berör villkoren för förläggning av arbetstid. Redan i ATL:s första paragraf står det därmed klart att lagen berör så gott som alla arbetstagare som har ett anställningsavtal med en arbetsgivare. Den första paragrafen hänvisar också till AML, som ett sätt att påminna att det finns delar inom arbetstidsområdet som hör AML till, och därmed inte går att avtala bort.¹⁸

¹² Prop. 1981/82:154, s 15.

¹³ Gullberg, s 28.

¹⁴ Prop. 2003/04:180, s 45-56.

¹⁵ Prop. 1995/96:162, s 22.

¹⁶ Prop. 2003/04:180, s 1.

¹⁷ Prop. 2010/11:89, s 1.

¹⁸ Gullberg, s 39.

För att reda ut vilka som är som undantagna av arbetstidslagen och kan omfattas av förtroendearbetstid, är det ATL 2 § punkt 2 som ger svaren. Där står det att *arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroende att själva disponera sin arbetstid* inte omfattas av lagen i samma utsträckning som arbetstagare utan liknande förtroendeställning. En arbetstagare med särskild förtroendeställning är exempelvis en tjänsteman som har specifika eller krävande arbetsuppgifter som är svåra att beräkna tidsåtgången på. Förtroendeställningen medför en väsentlig frihet i att själv kunna disponera över förläggningen av arbetstiden. Samtidigt har förtroendearbetstagaren ett betydande ansvar för att de arbetsuppgifter som inryms i tjänsten blir utförda utan att arbetstiden reglerats.¹⁹

I ATL 3 § framkommer det att lagen genom kollektivavtal, som godkänts av en central arbetstagarorganisation, kan avtalas bort, antingen i sin helhet eller till viss del, så länge det inte innebär mindre fördelaktiga villkor än vad som följer av arbetstidsdirektivet. Arbetstidslagens tredje paragraf ger fackliga organisationer, både centrala och lokala, ett ökat medbestämmande och en möjlighet att utifrån arbetstidsdirektivets normer utforma kollektivavtal.²⁰

ATL § 5 fastslår att ordinarie tid innebär högst 40 timmar per vecka, eller 40 timmar i genomsnitt baserat på en tidsperiod om fyra veckor. I lagens 7-8 §§ tas villkoren för övertid upp. Med övertid menas den tid som överstiger ordinarie arbetstid. I 7 § står det att arbetad övertid skall kompenseras med exempelvis motsvarande ledighet under ordinarie arbetstid, om inget annat avtalats. Övertid får vid speciellt behov under en tidsperiod om fyra veckor tas ut med högst 48 timmar, alternativt 50 timmar fördelat på en kalendermånad. Den maximala allmänna övertiden som får tas ut på ett kalenderår uppgår till 200 timmar. Övertidsarbete skall vara ett extraordinärt inslag i arbetet och således inte en fortlöpande arbetstidsstrategi.²¹ Övertid utöver allmän övertid, så kallad extra övertid, får tas ut om det finns synnerliga skäl för detta, då situationen inte kan lösas på annat sätt. Regleringarna för extra övertid finns i ATL 8 §. Det finns även nödfallsövertid om en olycka eller omständigheter som arbetsgivaren inte kunnat förutspå skulle uppstå. Nödfallsövertid regleras i ATL 9 §.

¹⁹ Gullberg, s 47.

²⁰ Gullberg, s 55-56.

²¹ Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 6., rev. uppl., Liber, Malmö, 2013, s 202.

Som ett steg i införandet av arbetstidsdirektivet infördes 2005 ATL 10 b § som bestämde att den sammanlagda arbetstiden per vecka högst får uppgå till 48 timmar, genomsnittligt fördelat på en tidsperiod om fyra månader, semester och frånvaro grundat på sjukdom inräknat. I ATL 11 § finns även bestämmelser som tvingar arbetsgivaren att bokföra övertid, som skall vara tillgängligt för arbetstagaren och eventuella ombud, samt fackliga företrädare.²² ATL 13 § reglerar förutsättningarna för dygnsvila som skall bestå av elva timmars sammanhängande vila per dygn. Det är Arbetsmiljöverket som enligt ATL 20 § har tillsyn över att arbetstidslagen följs.

2.2 EU-påverkan

Den 1 januari 1995 trädde Sverige in i EU efter att svenska folket i en folkomröstning röstat för ett medlemskap. Medlemskapet skulle komma att få stor betydelse för det svenska arbetsrättsliga systemet och dess starka fackliga tradition.²³ Rörande arbetstidsområdet konstaterades det i utredningsarbetet som låg till grund för SOU 1995:92 att skillnaderna mellan den svenska arbetstidslagstiftningen och arbetstidsdirektivet (93/104/EEG) var omfattande. Implementeringen av direktivet föreslogs i utredningen endast vara av tillräckliga proportioner för vad som skulle krävas vid en eventuell rättslig prövning.²⁴ Resultatet av utredningen mynnade slutligen ut i att Sverige 1996 införlivade dåvarande arbetstidsdirektiv i det svenska rättssystemet. Den största förändringen blev införandet av en s.k. EU-spärr. Arbetstidslagen var även efter införandet av EU-spärr semidispositiv, men avvikelser från lagen fick inte vara mindre fördelaktiga än vad arbetstidsdirektivet stipulerade. Lagändringarna från 1996 var dock inte tillräckliga för att direktivets alla krav skulle anses vara uppfyllda. I ett motiverat yttrande uppmärksammade EU-kommissionen 2003 Sverige om införlivandets brister. 2004 väckte kommissionen talan mot Sverige, vilken Sverige inte fann skäl att bestrida.²⁵

Arbetstidsdirektivet (93/104/EEG) tillkom 1993, förändrades 2000 genom direktiv (2000/34/EG) och sammanfördes 2003 till direktiv (2003/88/EG). Det var således arbetstidsdirektiv (2003/88/EG) Sverige utgick från 2005 när landets lagstiftning

²² Gullberg, s 94.

²³ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011, s 17.

²⁴ SOU 1995:92, s 50.

²⁵ Nyström, s 346.

anpassades.²⁶ Förändringarna i arbetstidslagen innebar ett tak på genomsnittlig veckoarbetstid, samt nya villkor för nattarbete och kompensationsledighet vid tillfälliga avvikelser rörande veckovila. Lagändringarna innebar dessutom ett förtydligande angående möjligheten till avvikelser gentemot ATL, med hänsyn till den EU-spärr som framgick av arbetstidsdirektivet.²⁷

2.3 Övertid och mertid som begrepp

ATL behandlar centrala arbetstidsbegrepp så som ordinarie arbetstid, jourtid, mertid och övertid. Ordinarie arbetstid får enligt lagens 5 § uppgå till högst 40 timmar per vecka, alternativt 40 timmar i genomsnitt under en fyraveckorsperiod om arbetets natur så kräver. Övertid, tid efter ordinarie arbetstid, och jourtid får enligt ATL 6-7 § utgå med som högst 48 timmar fördelat på arbetstagare och fyraveckorsperiod, alternativt 50 timmar under en kalendermånad. Sammanlagt får dessutom högst 200 timmar allmän övertid tas ut beräknat på en tidsintervall av ett kalenderår. Utöver allmän övertid finns nödfallsövertid, berört i ATL 9 §. Vid nödfallsövertid, som får tas ut vid natur- eller olyckshändelse, är det möjligt att ta ut övertid i den omfattning som förhållandena kräver. Mertid, eller arbetad tid utöver den för deltidsanställningen angivna, kan tas ut på samma villkor som övertid, dvs. 200 timmar per kalenderår, plus nödfallsövertid. Det är arbetsgivaren som är skyldig att föra anteckningar rörande jourtid, mertid och övertid. Anteckningarna skall även vara tillgängliga för både anställda och berättigade fackliga företrädare. Arbetsmiljöverket ansvarar för hur anteckningarna skall föras.²⁸

Utan kollektivavtal kan rätten till ersättning för övertidsarbete utebli, men skyldigheten att arbeta upp till 200 timmars övertid finns kvar, om arbetsgivaren genom sin arbetsledningsrätt så beordrar.²⁹ ATL reglerar inte hur ersättning för övertidsarbete skall se ut. Sådana regleringar förekommer istället i enskilda avtal eller kollektivavtal. ATL innehåller istället hur mycket övertidsarbete som tillåts. Utan kollektivavtal kan därför arbetstagare beordras

²⁶ Nyström, s 337-338.

²⁷ Prop. 2003/04:180, s 49-50.

²⁸ Andersson, Edström, Zanderin, s 202.

²⁹ Englund, Thomas, *Reglerna kring anställningen: reglerna från 2009, olika anställningsformer, uppsägningsregler, turordning, omplacering, företrädesrätt, rättsfall, blanketter*, 4., [rev.] uppl., Tholin & Larsson, Göteborg, 2009, s 86.

arbeta övertid utan kompensation.³⁰ Arbetsledningsrätten medför att arbetsgivaren har rätt att beordra övertid.³¹ Huruvida ett sådant avtal får anses vara skäligt eller ej berörs dock inte.

2.3.1 Övertidsutveckling

I en arbetskraftsundersökning som SCB gjorde 2012 arbetade sysselsatta svenskar i genomsnitt 1,1 timmes övertid per vecka, varav 0,8 timme var ersatt övertid och 0,3 timme var övertid utan ersättning. Undersökningen visade också att högutbildade i regel arbetade mer övertid än lågutbildade. Det konstaterades även att män arbetar mer övertid jämfört med kvinnor. Män arbetade i genomsnitt 1,4 timmar övertid per vecka under 2012, varav 0,4 var obetald. För kvinnor var siffrorna 0,9 timmar övertid per vecka, varav 0,2 obetald. Samtidigt var det vanligare att kvinnor arbetade på obekväma arbetstider, så som kvällar och helger.³² En förklaring till att kvinnor arbetar mindre övertid än män skulle kunna vara att det är vanligare bland kvinnor att jobba inom den offentliga sektorn där övertidsarbetet generellt sett är lägre än vad det är inom den privata. På kort sikt behöver inte den ojämna fördelningen könen emellan rörande övertidsarbete innebära större problem, men sett ur ett längre perspektiv kan skevheten medföra att det blir svårare att jämna ut kvinnors och mäns löne- och hushållsarbete.³³

Hur vanligt det är att avtala bort ersättningen för arbetad övertid är svårt att veta. Men det finns tecken på att sådana överenskommelser har ökat i frekvens. Ett av de vanligaste tecknen för en sådan ökning är att andelen tjänstemän som har 28-30 semesterdagar har ökat markant mellan 2002-2013. Svenskt näringsliv förklarar ökningen med att fler tjänstemän har fått sin betalda övertid ersatt med utökad semester.³⁴ Obetald övertid är en vanlig del i avtal om förtroendearbetstid, och leder ofta till mycket övertidsarbete.³⁵ TCO uppskattade 2012 baserat på information från SCB och AKU att övertidsarbetet ökat med 12 % mellan åren 2009 – 2012 (Bilaga 1).³⁶

³⁰ Englund, s 88-89.

³¹ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013, s 160.

³² SCB – Arbetad tid 2012 - Hur mycket arbetar vi och när?, s 17.

³³ TCO – Övertiden 2012 – Fortsatt gratisarbete, s 5.

³⁴ Svensk näringsliv – Fakta om löner och arbetstider 2013, s 48.

³⁵ Westergren, Annika & Englund, Thomas, *God arbetsmiljö: personalpolitik, systematiskt arbetsmiljöarbete, ledarskap, arbetstid, jämställdhet ...*, Tholin & Larsson, Göteborg, 2006, s 20.

³⁶ TCO – Övertiden 2012, s 6.

2.4 Förtroendearbetstid

Förtroendearbetstid är med hänsyn till arbetstidsdirektivet art. 17 en möjlighet att för vissa yrkeskategorier göra avvikelser från direktivets allmänna principer om arbetstagares säkerhet och hälsa rörande arbetstid. Avvikelse fastslås i lagstiftning, författningar eller genom avtal mellan arbetsmarknadens parter, exempelvis kollektivavtal, och kan tillämpas när arbetstidens omfattning inte kan mätas eller bestämmas i förväg. Arbetstagare med förtroendearbetstid, vars ställning innefattar självständiga beslutsbefogenheter, får därmed förfoga över arbetstiden själva, men avvikelse gentemot lag skall kompenseras med ledighet eller annat skydd.³⁷

De arbetstagare som således faller under kategorin särskild förtroendeställning i ATL kan genom marknadsmässiga avtal undantas från exempelvis 48 timmars arbetsvecka³⁸, och för avvikelsen mot arbetstidsdirektivet kompenseras med ledighet och eventuellt högre lön.³⁹ Denna punkt är ur svenskt synvinkel av stort intresse. Artikel 17 i arbetstidsdirektivet möjliggör avvikelser från direktivet. Villkor som möjliggör undantag skall enligt direktivet ersättas med motsvarande kompensationsledighet. I mål C-428/09 fastslås det att ekonomisk ersättning inte är en jämförbar kompensation för ledighet och vila. Samtidigt innehåller inte den svenska arbetstidslagstiftningen några villkor för liknande kompensation vid avtal. Det betyder att kompensationsledighet inte nödvändigtvis måste utgå vid avtalsslutande. Det innebär att det är teoretiskt möjligt att sluta avtal med förtroendearbetstid där ersättningen för övertid avtalas bort, utan att ha kompenserats med ledighet.⁴⁰

AD 2013:69 rör 14 arbetstagare med förtroendearbetstid. Frågan i målet var huruvida arbete en helgdag eller arbetsfri dag skulle räknas inom ramen för ordinarie tid eller ej. Finns ingen överenskommelse bör arbete en arbetsfri dag inte innefattas av ordinarie arbetstid och därmed kompenseras. Frågan rörde således om arbetsgivaren i detta fall kommit överens med arbetstagarna om att arbeta på den arbetsfria dagen. Arbetsgivaren å sin sida yrkade på att sin rätt att förlägga ramen för ordinarie arbetstid för de anställda. Domstolen slog fast att arbetsgivaren om denne är ute i tillräckligt god tid kan avgöra när ordinarie arbetstid skall gälla för arbetstagare med reglerad arbetstid, men inte gällande oreglerad arbetstid. Sådana överenskommelser kan revideras först vid nästa lönerevision. Eftersom de själva förfogar över

³⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG art. 17.

³⁸ Gullberg, s 47.

³⁹ Nyström, s 339.

⁴⁰ Nyström, s 345.

sin arbetstid och redan kompenseras för arbete utöver den ordinarie arbetstiden skulle det vara ett sätt att utnyttja systemet med oreglerad arbetstid om arbetsgivare ensidigt kan bestämma över den ordinarie arbetstiden förläggning och det skulle rubba balansen i den överenskommelse som rör kompensationen för oreglerad arbetstid.⁴¹

2.5 Jämställdhet

Att det finns en koppling mellan arbetstid och jämställdhet är inte speciellt förvånande. Forskningen på området är trots detta av en blygsam omfattning.⁴² I en utredning från 1996 (SOU 1996:145) behandlas *Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt*. Utredningen belyser jämställdhetspolitikens mål där män och kvinnor skall ha samma rätt till arbete som går att försörja sig på och där ansvaret för hem och familj är delat. Utredningen visade att både kvinnor och män 1996 arbetade ca 60 timmar i veckan. Skillnaden könen emellan var dock den att kvinnor ägnade betydligt mer tid åt oavlönat arbete än män.⁴³ En utredning från 1996 visade exempelvis att kvinnor och män arbetade 27 respektive 20 timmar oavlönat i hemmet per vecka. Skillnaden var sålunda 7 timmars oavlönat arbete könen emellan. Effekten blir lägre inkomst, sämre pension, föräldrapenning, sjukersättning osv. för kvinnor.⁴⁴

År 1995 arbetade exempelvis ungefär 41 % av de yrkesverksamma kvinnorna i Sverige deltid, dvs. 35 timmar eller mindre, samtidigt som andelen män i samma kategori uppgick till 9 %.⁴⁵

I en arbetskraftsundersökning (AKU) som SCB gjorde 2012 arbetade 66.2 % av sysselsatta kvinnor i Sverige heltid, vilket i undersökningen betydde 35 timmar per vecka eller mer. Samtidigt var andelen sysselsatta män som arbetade heltid vid samma period 86.2 %.⁴⁶

Män arbetade även mer övertid, både betald och obetald. Män arbetade 2012 i genomsnitt 1.4 övertidstimmar per vecka varav 0.4 var obetalda samtidigt som kvinnor arbetade 0.9 övertidstimmar där 0.2 var obetalda.⁴⁷

⁴¹ AD 2013:69

⁴² Bergström, Jonas & Olofsdotter, Sofia, *Arbetstidsförändringar: möjligheter och konsekvenser : en sammanställning av forskning och utveckling : rapport till Regeringskansliets arbetsgrupp gällande arbetstidsfrågan*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 2000, s 68.

⁴³ SOU 1996:145 (Bilaga 10), s 227.

⁴⁴ Bergström, Olofsdotter, s 68.

⁴⁵ Anxo, Dominique. & Lundström, Sofia, *Arbetstidspolitik: ett europeiskt perspektiv*, Rådet för arbetslivsforskning, Stockholm, 1998, s 85.

⁴⁶ SCB – Arbetad tid 2012, s 7.

⁴⁷ SCB – Arbetad tid 2012, s 17.

Anita Nyberg menar i sin studie *Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt* att orsaken till att skillnaden mellan könen i oavlönat arbete beror på en rad olika faktorer. En av de viktigaste orsakerna till hur mycket tid kvinnor arbetar oavlönat i hemmet beror på hur mycket tid som ägnas åt avlönat arbete. Kvinnor som arbetar heltid ägnar enligt Nybergs studie mindre tid åt oavlönat arbete i hemmet än vad kvinnor som arbetar deltid gör. Faktumet att kvinnor idag spenderar mer tid åt avlönat arbete och mindre åt oavlönat arbete i hemmet betyder däremot inte att männens oavlönade arbete i hemmet ökat. Nybergs studie visar att mäns arbete i hushållet är oberoende av om kvinnor arbetar heltid eller deltid. Män som arbetar deltid ägnar visserligen i viss mån mer tid i hemmet än män som arbetar heltid, men skillnaden är inte lika stor som för kvinnor. Nyberg väljer ändå att lyfta fram att kvinnor och män har blivit mer jämställda, trots att mäns arbetstid i hemmet inte påverkas av kvinnans avlönade arbetstid. Orsaken till den ökade jämställdheten beror dock inte på att mäns arbete i hemmet ökat, utan på att kvinnors minskat.⁴⁸ Hur förhållandena ser ut i andra parkonstellationer, exempelvis samkönade relationer, belyser tyvärr inte studien.

I en forskningsrapport om förtroendearbetstid från 2002 visade det sig att 20 % av kvinnorna, och 8.5 % av männen, som deltog i undersökningen önskade att byta tillbaka från förtroendearbetstid till reglerad arbetstid.⁴⁹ Den yrkesgrupp som helst önskade byta från förtroendearbetstid var administratörer där också majoriteten var kvinnor.⁵⁰

⁴⁸ Bergström, Olofsdotter, s 68-69.

⁴⁹ Kecklund, Göran, Dahlgren, Anna & Åkerstedt, Torbjörn, *Undersökning av förtroendearbetstid: vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående?*, Institutet för psykosocial medicin (IPM), Stockholm, 2002, s 32.

⁵⁰ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 57.

3. Avtalsfrihet

Detta avsnitt kommer beröra avtalsfrihet och villkoren för att ingå avtal om förtroendearbetstid. Inledningsvis kommer definitionen av avtalsfrihet utredas och sedan möjligheten till att ingå avtal om förtroendearbetstid. För att exemplifiera och se hur villkoren kan se ut kommer Teknikavtalet synas. Därefter följer ett avsnitt om hur avtal tolkas och vad som händer om villkoren i ett avtal är oskäligen.

Principen om avtalsfrihet grundar sig på att arbetstagare och arbetsgivare är fria att själva välja motpart i ett avtalsförhållande.⁵¹ Det medför en möjlighet att påverka villkoren i ett avtal och är en grundläggande förutsättning i den svenska arbetsmarknadsmodellen. Avtalsfriheten hjälper två parter att tillsammans situationsanpassa förhållandena i verksamheten efter önskat behov. Överenskommelser kan träffas mellan såväl olika arbetsmarknadsparter som mellan arbetsgivare och enskilda arbetstagare. Möjligheten att anpassa verksamheten genom avtalsslutande kan bidra till att göra verksamheter mer konkurrenskraftiga och lönsamma. Samtidigt innebär inflytandet i processen att få till ett avtal att båda sidor kan ställa krav för att nå en överenskommelse. Arbetstagare kan genom sina fackförbund utöva inflytande över både förläggningen av arbetstid och möjligheten till förkortad arbetstid. Det är vanligt att genom lokala avtal på arbetsplatsen anpassa verksamheten genom att avtala om arbetstid.⁵² En allt vanligare avtalsform av detta slag är förtroendearbetstid.⁵³

3.1 Möjligheten att avtala om förtroendearbetstid

Arbetsdagslagens semidispositivitet medför en möjlighet att avtala bort lagen till viss del eller i sin helhet.⁵⁴ Det ger arbetstagare som väljer att ingå kollektivavtal en möjlighet att kunna anpassa arbetstidsreglerna efter bransch och verksamhet.⁵⁵ Kollektivavtal som sluts mellan arbetsgivarpart och arbetstagarpart kan således innehålla regler som avviker från lagstiftningen.⁵⁶ En arbetsgivare som inte är kollektivavtalsbunden och önskar reglera villkor

⁵¹ Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 3., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2013, s 104.

⁵² Ds 2000:22, s 68-69.

⁵³ Ds 2000:22, s 65.

⁵⁴ Nyström, s 345.

⁵⁵ Glavå, s 95.

⁵⁶ Källström, Malmberg, s 165.

på annat sätt än vad lag föreskriver måste teckna kollektivavtal.⁵⁷ Förtroendearbetstid faller dock som tidigare nämnts under ATL 2 § 2 p. och undantas från lagen. Därför behöver inte något avsteg från lagen göras och det innebär att arbetsgivare kan teckna avtal om förtroendearbetstid med sina arbetstagare utan att ha tecknat kollektivavtal, varpå de allmänna reglerna i AvtL blir tillämpliga.

3.1.1 Kollektivavtal

Trots att avtal om förtroendearbetstid kan ingås utan kollektivavtal kan området ändå regleras i kollektivavtal. Kollektivavtal regleras vanligtvis på tre nivåer. Genom nationella branschöverskridande avtal, nationella förbundsavtal och på lokal nivå. Nationella branschöverskridande avtal innefattar parter så som SACO, TCO och LO på arbetstagersidan och exempelvis Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket på arbetsgiversidan. Här avtalas om huvud- och samarbetsavtal som skall ligga till grund för förbundsavtalen. Förbundsavtal ingår arbetsgivarorganisationer och rikstäckande fackförbund med varandra. I dessa avtal regleras frågor om lön, arbetstid, semester osv. På lokal nivå ingås sedan avtal mellan lokala arbetstagarorganisationer och arbetsgivare.⁵⁸

I kollektivavtal som tecknas kan således villkoren för förtroendearbetstid och compensationen för arbetad övertid ingå.⁵⁹ I följande avsnitt kommer grunden till ett sådant avtal belysas genom ett förbundsavtal i form av Teknikavtalet för tjänstemannasidan, mellan Teknikföretagen på ena sidan och Unionen, Sveriges ingenjörer och Ledarna på den andra.

3.1.2 Teknikavtalet

Teknikavtalet mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna är ett avtal som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och tjänstemän som tillhör någon av de berörda parterna. Nu gällande avtal avser tidsperioden 1 april 2013 – 31 mars 2016.

Redan i Teknikavtalets § 1 fastslås att teknikavtalet gäller för alla företag som anslutits till Teknikarbetsgivarna. Teknikavtalet avser alla tjänstemän som är anställda vid medlemsföretaget med vissa undantag, exempelvis företagsledare. I Teknikföretagens kommentarer står det att avtalet skall tillämpas på anställda med tjänstemannaarbete som arbetssysslor. Avtalets bestämmelser skall även tillämpas gentemot tjänstemän som är

⁵⁷ Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Rev. uppl., 1994, Juristförl., Stockholm, 1994, s 39.

⁵⁸ Källström, Malmberg, s 168.

⁵⁹ Andersson, Edström, Zanderin s 203.

oorganiserade eller tillhör annat förbund än det avtalsslutande.⁶⁰ Det innebär således en indirekt begränsning av avtalsfriheten.⁶¹ I Teknikavtalets 4 § som rör allmänna förhållningsregler framgår det att förhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare bygger på lojalitet och förtroende som skall vara av ömsesidig karaktär. Av Teknikföretagens kommentarer framgår att det i arbetstagarens lojalitetsplikt ingår en skyldighet att utgöra en fullgod arbetsinsats. För arbetsgivarens del ingår det att kunna tillföra arbetstagaren sunda och säkra arbetsförhållanden.⁶² Alla anställningar bottnar i en överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare. Den överenskommelsen konkretiseras i anställningsavtalet. Anställningsavtal fylls ut av villkoren i gällande kollektivavtal. Villkor i ett anställningsavtal kan inte ändras ensidigt av endast en part utan kräver att både arbetstagaren och arbetsgivaren är överens.⁶³ Det är i anställningsavtalet villkoren för förtroendearbetstid regleras.

Villkor av stor vikt för förtroendearbetstid återfinns i Teknikavtalets 7 § som rör övertidskompensation. Där framgår det att alla tjänstemän *har rätt till särskild övertidskompensation om inte annan överenskommelse har träffats*. En sådan överenskommelse kan enligt avtalet innebära att *särskild kompensation för övertidsarbete ej utgår genom att övertidsarbetet ersätts med högre lön och/eller fem eller tre semesterdagar utöver lagstadgad semester*. Liknande överenskommelser kan nås med tjänstemän som har förtroende att själva förlägga sin arbetstid, och skall vara tidbegränsade. Om en tjänsteman som ingått avtal om förtroendearbetstid finner att den arbetade tiden på ett tydligt sätt avviker från de ursprungliga förutsättningarna för avtalet, eller att denne upplever hälsobesvär som kan kopplas samman med mängden arbetad tid, skall tjänstemannen ta upp saken i fråga med sin arbetsgivare.

I Teknikföretagens kommentarer till avtalet framhävs vikten av att rätten till längre semester och högre lön inte spontant uppstår, utan att det handlar om individuella överenskommelser mellan arbetsgivare och tjänsteman. Är överenskommelsen om förtroendearbetstid tidsbegränsad har arbetstagaren inte längre rätt till löneökningen och den utökade semestern när den avtalade tiden löpt ut, om inget nytt avtal ingåtts.⁶⁴ Om överenskommelsen om förtroendearbetstid däremot gäller tills vidare är det upp till parterna själva att säga upp överenskommelsen. Vid avtalets slut återgår villkoren till de ursprungliga och övertidsarbete

⁶⁰ Teknikföretagen - Kommentarer till Teknikavtalet (1 april 2010 – 30 september 2011), s 13.

⁶¹ Glavå, s 69.

⁶² Teknikföretagen -Kommentarer till Teknikavtalet (1 april 2010 – 30 september 2011), s 34.

⁶³ Unionen - Kommentar till Teknikavtalet (2013-2016), s 7.

⁶⁴ Teknikföretagen -Kommentarer till Teknikavtalet (1 april 2010 – 30 september 2011), s 94-95.

ersättas utifrån arbetad tid.⁶⁵ Vid överenskommelse mellan arbetstagare och arbetsgivare är det dessutom arbetsgivarens skyldighet att underrätta arbetstagarens tjänstemannaklubb, i enlighet med Teknikavtalets 7 §.

Ett företag som tillämpar Teknikavtalet och som slutit ett lokalt kollektivavtal på arbetsplatsen förklarade att ett vanligt villkor vid förtroendearbetstid var förhöjd lön med 10 % och en ökning av semesterdagar från 25 till 30. Uppsägningstiden för ett avtal var på två månader.

3.1.3 Enskild överenskommelse i enlighet med avtalslagen

Överenskommelsen mellan arbetsgivare och arbetstagare om förtroendearbetstid reglerar villkoren i det personliga avtalet.⁶⁶ Strider det personliga avtalet mot eventuellt kollektivavtal är det att anse som ogiltigt, i enlighet med 27 § Lag (1976) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad MBL. Avtalet mellan parterna är en ömsesidig rättshandling som kräver samtycke. En rättshandling medför konsekvenser för den som bryter mot avtalet.⁶⁷

3.2 Avtalstolkning

Arbetsgivarens huvudsakliga skyldighet i en anställning är att erbjuda skäligen arbetsvillkor och betala ut lön, i enlighet med vad som avtalats mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Rätten att erhålla lön förutsätts dock av att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande.⁶⁸ Det framgår av AD 1982:55 där en arbetstagare inte anses ha rätt till lön när denne inte utfört något arbete för arbetsgivaren och arbetstagaren uteblivit från arbete. Han hade således inte stått till arbetsgivarens förfogande.⁶⁹ I de fall Arbetsdomstolen tolkar innehåll i avtal är det främst avtalstexten som står i fokus. Men avtalstext kan ibland vara oklart skriven och då är det istället parternas syfte med avtalet som tas i beaktande.⁷⁰ Om parterna i ett kollektivavtal har en gemensam uppfattning av vad ett avtal avser, får avsikten genomslag trots annan ordalydelse.⁷¹

⁶⁵ Unionen - Kommentar till Teknikavtalet (2013-2016), s 54.

⁶⁶ Källström, Malmberg, s 70.

⁶⁷ Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Avtal: lärobok i allmän avtalsrätt*, 13., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013, s 16.

⁶⁸ Glavå, s 606-607.

⁶⁹ AD 1982:55

⁷⁰ Andersson, Edström, Zanderin, s 61.

⁷¹ Källström, Malmberg, s 169.

3.3 Skälighetsaspekter

I Lag (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område, förkortad AvtL, framgår det av 1 § att avtal som ingåtts mellan två parter är bindande. I AvtL 36 § framkommer det att en rättshandling som binder två parter inte anses vara giltig ifall innehållet i avtalet, förhållandena vid avtalets tillkomst, eller senare inträffade omständigheter som rör avtalet är av oskälig karaktär.

Ett avtal som är oskäligt är därmed ett undantag mot grundförutsättningen om att avtal skall hållas (*pacta sunt servanda*). Bestämmelsen oskälighet har ett brett tillämpningsområde och vid en eventuell domstolsprövning skall hänsyn till alla villkor och omständigheter i ett avtals villkor tas. Principen om oskälighet är tillämpbar på alla typer av avtal.⁷² Således bör ett personligt avtal om förtroendearbetstid vara ogiltigt om det anses vara oskäligt.

⁷² Ramberg, Jan & Ramberg, Christina, *Allmän avtalsrätt*, 9., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014, s 119-120.

4. Arbetsmiljö

Detta avsnitt kommer inledningsvis utreda den gällande lagstiftningen på arbetsmiljöområdet kopplat till förtroendearbetstid. Därefter kommer arbetsmiljöeffekter av förtroendearbetstid redovisas och då främst utifrån forskning och undersökningar. Det är således främst arbetsmiljöansvar och arbetsmiljöpåverkan som kommer granskas.

4.1 Arbetsmiljöansvar

För arbetstagare som omfattas av ATL är reglerna i lagen semidispositiva, respektive dispositiva för arbetstagare med förtroendearbetstid, vilket ger arbetsmarknadsparter större utrymme att själva kunna anpassa förläggningen av arbetstid till arbetsområde och arbetsställe. Resultatet blir att arbetsmarknadsparterna måste ta större ansvar, då anpassningarna exempelvis måste följa minimivillkoren i arbetstidsdirektivet. Men det är inte enbart till villkoren i arbetstidsdirektivet och således minimivillkoren i ATL som hänsyn måste tas. Vid förläggning av arbetstid måste även de allmänna villkor som återfinns i AML 2 kap. beaktas, något som gäller såväl arbetstagare som omfattas av ATL som arbetstagare med förtroendearbetstid. Det framgår av AML 2 kap. 1 § att rådande arbetsförhållanden måste vara anpassade till de olika förutsättningar som alla människor har, men även att arbetstagare bör ha möjlighet att själva kunna ha inflytande över sin arbetssituation. Det innebär således att även arbetstidsfrågan innefattas. I AML 3 kap 2 § står dessutom att arbetsgivaren är skyldig att vidta alla åtgärder för att ohälsa skall undvikas hos arbetstagarna. Att bestämmelserna som rör arbetstid numera återfinns i ATL påverkar därför inte faktumet att AML fortfarande påverkar arbetstidsområdet. Ett resultat av att AML är indispositiv innebär att hänsyn till såväl fysiska som psykiska faktorer skall tas vid förläggning av arbetstagares arbetstid.⁷³

Samtidigt som arbetsgivaren bör ge arbetstagarna möjlighet att själva påverka sin arbetssituation är det fortfarande i enlighet med praxis arbetsgivaren som har mandat att avgöra om arbetstidens förläggning. Det gäller dock inte om frågan är avtalsreglerad eller om det inte går att nå någon överenskommelse med arbetstagarsidan.⁷⁴ Arbetsledningsrätten är således inte helt absolut. I AD 1981 nr 174 yrkade Sveriges Television AB på att införa tjänstgöring enligt vaktlista för fyra elektriker och fyra fotografer. Arbetstagarsidan däremot hävdade att en sådan förändring av arbetstid krävde en överenskommelse parterna emellan.

⁷³ Gullberg, s 96-97.

⁷⁴ Gullberg, s 97-98.

Frågan avgjorde således arbetsledningsrättens förutsättningar. Arbetsdomstolen slog i sin dom fast att arbetsgivaren ensidigt hade rätt till att ändra arbetstagarnas arbetstid så länge förändringarna inte strider mot arbetstagarnas anställningsavtal. Arbetsgivaren har rätt att leda och fördela arbetet, vilket innefattas av befogenheten att bestämma om arbetstidsförläggning, så länge den inte är avtalsreglerad.⁷⁵ I förtroendearbetstidsavtal är arbetsledningsrätten därmed något inskränkt, vilket exemplifieras av tidigare nämnda dom i AD 2013:69, där arbetsgivaren inte ensidigt kunde avgöra arbetstidens förläggning för arbetstagare med förtroendearbetstid.⁷⁶

Precis som tidigare framkommit är det Arbetsmiljöverket som, i enlighet med ATL 20 §, har tillsyn över att arbetstidslagen efterföljs. ATL 21-22 §§ ger Arbetsmiljöverket rätt att få de upplysningar, handlingar och tillstånd som krävs för att besöka arbetsplaster som krävs för att kunna utöva tillsyn. Det är också Arbetsmiljöverket som avgör om förbud eller föreläggande skall meddelas arbetsgivare och om eventuella viten skall sättas ut.

Arbetsmiljöverket ansvarar även för lagstiftningen som rör arbetsmiljö. Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön, och Arbetsmiljöverket som utövar tillsynen, så att lag och förordningar efterföljs, i enlighet med AML kap. 7.⁷⁷

Arbetsmiljöverket utövar således tillsyn så att AML och ATL följs, i den mån kollektivavtal inte ersatt arbetstidslagstiftningen. Har kollektivavtal ersatt lagregler på arbetstidsområdet försvinner myndighetstillsynen på arbetstidsområdet. Då är det parterna själva som ansvarar för att avtalen följer lagen. Det finns en viss komplexitet på området eftersom tillsynen över bestämmelser som rör arbetstidsjournaler kan försvinna om lagen undantas helt i och med att förtroendearbetstidsavtal tecknas. Skulle villkoren i ett sådant kollektivavtal brytas är det istället Arbetsdomstolen som får avgöra saken i fråga.⁷⁸ Arbetsmiljöverket utövar därmed ingen tillsyn över kollektivavtal och kan därför inte ansvara för huruvida de följer ATL eller ej. Arbetsmiljöverket ser inte heller efter om kollektivavtalen följer EU-direktiv, utan det är i sådana fall en fråga för EU-domstolen.⁷⁹ Det betyder att Arbetsmiljöverket inte kan ansvara eller övervaka arbetstidsinnehållet i förtroendearbetstidsavtal när det finns kollektivavtal, utan att det är parterna som ingått avtalet som själva svarar för dess innehåll och att det efterföljs.

⁷⁵ AD 1981:74

⁷⁶ AD 2013:69

⁷⁷ www.av.se -> Om oss

⁷⁸ Gullberg, s 134-135.

⁷⁹ www.av.se -> Lag och rätt -> Arbetstidslagen

4.2 Arbetsmiljöpåverkan

Forskningen som rör förtroendearbetstid och dess arbetsmiljöpåverkan är av begränsad omfattning. Det finns dock en rapport från 2002, där Göran Kecklund, Anna Dahlgren och Torbjörn Åkerstedt undersöker vilken effekt förtroendearbetstid har för just stress, hälsa och välmående. Studien omfattar 70 svarande med yrkesbefattningar som administratörer, ombudsmän och arbetsledare, alla med förtroendearbetstid. Metoden baserades på intervjuer, enkäter och dagbokförande rörande sömn, vakenhet och arbetsbelastning.⁸⁰ Resultatet var av blandad karaktär och inte helt entydigt. De flesta som deltog i undersökningen trivdes dock bra med förtroendearbetstid. En mindre del upplevde däremot att införandet av förtroendearbetstid hade medfört mer arbete jämfört med tidigare. Det hade lett till högre arbetsrelaterad stress och mer hälsobesvär. En gemensam nämnare, bland de som var missnöjda med förtroendearbetstid som arbetstidssystem, var styrda och uppbundna arbetsuppgifter, vilket innebar liten möjlighet till att kunna påverka sin arbetssituation.⁸¹ Att bortavtalad övertidsersättning har ett samband med mycket övertidsarbete är fastlaget. Men också att en ökad grad av egenkontroll rörande sin arbetstid leder till ökad arbetstillfredsställelse och mindre stress.⁸²

4.2.1 Stress

Att det finns ett samband mellan stress och hälsopåverkan är fastslaget. Längre perioder av arbetsrelaterad stress ökar risken för att individens hälsotillstånd skall påverkas negativt i framtiden. Men att påstå att det är stress som leder till ohälsa är en lite väl enkelspårig linje att gå efter. Det skulle behövas fler studier som klargjorde sambanden. Idag finns det för lite forskning som exempelvis utrett huruvida ohälsa skulle kunna leda till stress, dvs. omvänt händelseförlopp, och huruvida hälsoutvecklingen förbättras om stressnivån sänks.⁸³

I forskningsrapporten från 2002 av Kecklund, Dahlgren och Åkerstedt framgår det att huvuddelen av de medverkande var nöjda med att ha förtroendearbetstid, när de jämförde mot tidigare arbetstidssystem. 20 % av de tillfrågade upplevde att stressen hade minskat, 10 % att den ökat och 70 % att stressnivån var oförändrad. En av orsakerna till att många kände att stressen minskat berodde på att förtroendearbetstid öppnade möjligheter till att på ett mer

⁸⁰ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 12-13.

⁸¹ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s.59.

⁸² Westergren, Englund, s 20-21.

⁸³ Theorell, Töres (red.), *Psykosocial miljö och stress*, 2., [rev.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2012, s 88.

flexibelt sätt kunna planera arbetsdagarna efter familj och fritidsaktiviteter.⁸⁴ En anmärkningsvärd notering som deltagarna i studien klargjorde var att förtroendearbetstid medförde att gränsdragningen mellan arbetstid och fritid blev svårare att dra⁸⁵. De som i studien ansåg sig vara stressade kände också mindre lust inför sitt arbete, och de som upplevde mindre lust inför sitt arbete upplevde också en högre grad av hälsobesvär.⁸⁶

4.2.2 Hälsa

AFS (1980:14) *Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön* fastslår att förläggningen av arbetstiden är av stor betydelse för individers psykiska och fysiska välbefinnande, både på och utanför arbetet. Människokroppen mår bra av regelbundna arbetstider. Oregelbundna arbetstider medför både biologiska och sociala påverkningar. Det är viktigt att ta hänsyn till skiftgång, förskjuten arbetstid, jourtid och övertidsarbete vid planering av både dygnsvila och veckovila.⁸⁷

I rapporten om förtroendearbetstid från 2002 framkom i regel en gemensam nämnare för en viss arbetskategori som tydde på att förtroendearbetstid ökade stressnivån i arbetet, vilket tycktes leda till att hälsan upplevdes försämrad. Yrkeskategorin som stack ut var administratörer vilka också i högre grad ville byta till reglerad arbetstid. Egenskaperna som lyftes fram bland dem som ville byta arbetstidssystem följde ett visst mönster. Dessa var arbetstagare med pressade och bundna arbetsuppgifter som gjorde att flexibiliteten med förtroendearbetstid gick förlorad. Fördelarna med systemet kunde således inte utnyttjas och fick till följd att arbetstagarna arbetade mer, men kompensationen blev mindre, vilket gjorde att hälsan upplevdes försämrad. I rapporten lyfts en tes om att personerna som innefattades av den kategorin redan innan införandet av förtroendearbetstid hade en besvärlig arbetssituation med hög arbetsbelastning, fixerade tidsramar och tidsbestämda arbetsuppgifter.⁸⁸ Goda förutsättningar att påverka sin arbetstid kunde sättas i samband med en låg arbetsrelaterad stressnivå, god arbetsmiljö och en trivsamt hälsa.⁸⁹

⁸⁴ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 52.

⁸⁵ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 54.

⁸⁶ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 55.

⁸⁷ AFS 1980:14, s 10.

⁸⁸ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 56.

⁸⁹ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 51.

4.2.3 Övertidsarbete

Arbetsmiljöeffekten av övertidsarbete är inte entydigt fastslagen. Forskningen tyder på att det är lika vanligt att finna negativa effekter, som det är att inte finna det.⁹⁰ Resultatet av Kecklund, Dahlgren och Åkerstedts rapport från 2002 rörande övertidsarbetets förekomst vid förtroendearbetstid var att övertidsarbete inte direkt ansågs ha någon större koppling till upplevda hälsobesvär bland de i rapporten medverkande arbetstagarna som ansåg sig ha goda psykosociala arbetsförhållanden. I rapporten lyfts det fram att en stimulerande och flexibel arbetssituation bidrar till att många arbetstagare kan tänka sig att arbeta mycket, vilket bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö. Under sådana förutsättningar behöver inte övertidsarbete innebära någon större risk för att utveckla försämrad hälsa.⁹¹

En röd tråd som följer av forskningsrapporten är att möjligheten till att själv påverka sina arbetstider var av avgörande betydelse för hur förtroendearbetstidens påverkan på hälsan upplevdes. Bristen på att själv kunna påverka förläggningen av sin arbetstid visade sig tillsammans med arbetsrelaterad stress och höga arbetskrav öka risken för upplevd ohälsa.⁹²

⁹⁰ Theorell, s 107.

⁹¹ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 54.

⁹² Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 55.

5. Analys och slutsatser

Detta avsnitt kommer analysera villkoren för förtroendearbetstid och sätta dem i relation till villkoren rörande arbetstid för traditionella arbetstagare. Vidare kommer även förtroendearbetstids inverkan på arbetsmiljön analyseras, liksom vilka skillnader som finns sett ur ett jämställdhetsperspektiv. I avsnittets sista del presenteras slutsatser samt förslag på vidare forskning inom området.

5.1 Förutsättningarna för förtroendearbetstid

Behovet av ökad flexibilitet i arbetslivet har bidragit till att organisationer idag försöker anpassa både anställningsformer och arbetstider för att kunna vara så konkurrenskraftiga som möjligt på arbetsmarknaden.⁹³ Sveriges inträde i EU 1995 bidrog till att den svenska rättsordningen blev underordnad EU:s.⁹⁴ Medlemskapet bidrog således också till att Sverige anpassade arbetstidslagstiftningen efter rådande arbetstidsdirektiv. Anpassningen medförde bland annat en EU-spärr som innebär att marknadsmässiga avtal inte får vara mindre fördelaktiga än vad direktivet föreskriver.⁹⁵ Den nationella lagstiftning som huvudsakligen styr arbetstidsområdet är arbetstidslagen. Lagen är dock semidispositiv och kan således avtalas bort, till viss del, eller i sin helhet.⁹⁶ Dock inte med sämre villkor än vad som framgår av arbetstidsdirektivet.⁹⁷

Därtill finns arbetstagargrupper som faller utanför lagens tillämpningsområde. I ATL 2 § punkt 2 framgår det att lagen inte gäller för *arbetstagare som med hänsyn till sina arbetsuppgifter har förtroende att själva disponera sin arbetstid*. En arbetstagare med förtroendeställning bör ha arbetsuppgifter som är specifika och krävande och som är svåra att beräkna tidsåtgången på. En sådan arbetstagare får därmed själv styra över sin arbetstid.⁹⁸ Att denna yrkeskategori kan undantas från lagen grundar sig på att arbetstidsdirektivet art. 17 möjliggör avvikelser för vissa yrkesgrupper rörande arbetstidens hälsa och säkerhet i nationell lagstiftning, författningar eller avtal mellan parter på arbetsmarknaden. Enligt art. 17 i direktivet är *personer med självständiga beslutsbefogenheter* vars arbetsuppgifter är svåra att beräkna tidsåtgången på ett sådant undantag. Huruvida definitionen av dessa arbetstagare är helt överensstämmande, klar och tydlig, direktivet och arbetstidslagen emellan kan diskuteras.

⁹³ SOU 2010:7, s 69.

⁹⁴ Nyström, s 17.

⁹⁵ Nyström, s 346.

⁹⁶ SOU 1981:5, s 133.

⁹⁷ Prop. 2003/04:180, s 45.

⁹⁸ Gullberg, s 47.

Någon mer utförlig definition av vilka arbetstagare som kan anses ha självständiga beslutsbefogenheter och som själva har möjlighet att förfoga över sin arbetstid är finns vare sig i arbetstidsdirektivet, arbetstidslagen eller praxis.

Arbetstagare med förtroendearbetstid faller i vilket fall in under dessa kriterier. För att kunna ingå ett avtal om förtroendearbetstid krävs en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare. Principen om avtalsfrihet grundar sig på parternas frihet att ingå eller avstå avtal.⁹⁹ Det krävs i det personliga avtalet mellan arbetsgivare och arbetstagare att båda parter är överens om ett avtal om förtroendearbetstid. Om ett sådant avtal strider mot eventuellt kollektivavtal är avtalet emellertid att anse som ogiltigt, i enlighet med 27 § MBL.¹⁰⁰ Arbetstidslagen är som tidigare nämnt semidispositiv och genom kollektivavtal kan det även avtalas om begränsningar eller möjligheter att ingå individuella avtal om förtroendearbetstid. Att arbetstagare med förtroendearbetstid är undantagna arbetstidslagen betyder därmed inte att de inte kan beröras av kollektivavtal om arbetstid som tecknats på området.¹⁰¹ I Teknikavtalet, som slutits mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna framkommer exempelvis vissa villkor för tecknande av avtal som rör förtroendearbetstid. I avtalet ingår att arbetstagare med frihet att själv förlägga sin arbetstid kan avtala bort ersättningen för arbetad övertid mot längre semester eller högre lön, eller en kombination av de båda. I ett lokalt avtal som ingått i denna studie var villkoren för avtal om förtroendearbetstid, enligt arbetsgivaren, förhöjd lön med 10 % och utökad semester från 25 till 30 dagar. Avtalet om förtroendearbetstid gällde med ett år i taget, om inget annat avtalats och att båda parterna kunde säga upp avtalet med två månaders uppsägningstid.

Även om det inte finns något kollektivavtal på arbetsplatsen finns möjligheten att teckna individuella avtal om förtroendearbetstid. Arbetstagaren undantas då från ATL och eftersom det inte framgår av ATL att arbetstagare som undantas från lagen skall kompenseras på visst sätt finns det i teorin möjlighet att avtala bort rätten till övertidsersättning utan att kompensera arbetstagaren ekonomiskt eller med ökad semester,¹⁰² vilket i min mening borde strida mot intentionen i arbetstidsdirektivet som förutsätter compensation vid undantag från aspekter om hälsa och säkerhet. Då ATL bortfaller hänvisas parterna istället till AvtL och skälighetsbedömning vid avtalstolkning.

⁹⁹ Källström, Malmberg, s 104.

¹⁰⁰ Adelcreutz, Mulder, s 16.

¹⁰¹ Källström, Malmberg, s 168.

¹⁰² Nyström, s 345.

Huruvida ett avtal anses skäligt eller ej framgår av AvtL. Ett avtal som ingås mellan två parter är enligt 1 § i lagen bindande. Är dock förutsättningarna i avtalet i enlighet med 36 § oskäliga är också avtalet ogiltigt.

Arbetstagare som väljer att ingå avtal om förtroendearbetstid förlorar det skyddsnät som ATL medför. En arbetstagare med förtroendearbetstid förfogar över sin arbetstid själv. Det förtydligas i AD 2013:14, där arbetsgivaren inte ansågs ha rätt att ensidigt bestämma villkoren kring förläggningen av arbetstagarnas ordinarie arbetstid. Det hade rubbat balansen i överenskommelsen om förtroendearbetstid.¹⁰³ Utöver att själv förfoga över sin arbetstid, kompenseras en arbetstagare med förtroendearbetstid med exempelvis förlängd semester och högre lön mot att rätten till ersättning för arbetad övertid utgår. Med förtroendearbetstid förlorar arbetstagaren det skyddsnät som i ATL reglerar arbetsveckans längd och tillåtet övertidsarbete. För arbetstagare utan förtroendearbetstid kompenseras övertidsarbetet efter dess mängd, med tak om hur mycket övertid som får arbetas. Arbetstagare med förtroendearbetstid kan däremot arbeta övertid under långt tid utan att kompenseras mer för det. Ersättningen är oberoende av mängden arbetad övertid. Skillnaden mellan traditionella arbetstagare och arbetstagare med förtroendearbetstid är således stor. Traditionella arbetstagare omfattas av bestämmelserna i ATL vilka arbetstagare med förtroendearbetstid är undantagna.

Ett skydd för både traditionella arbetstagare och arbetstagare med förtroendearbetstid är dock arbetsmiljölagen som inte går att avtala bort. Av AML 3 kap 2 § framgår det att arbetsgivaren skall vidta alla möjliga åtgärder för att undvika ohälsa. En arbetstagare med förtroendearbetstiden kan således vara undantagen arbetstidslagen, men inte arbetsmiljölagen.¹⁰⁴

5.2 Arbetsmiljöpåverkan

Förtroendearbetstid kan medföra en svårighet i att urskilja gränsdragningen mellan fritid och arbetstid.¹⁰⁵ Att avtala bort övertid har dessutom ofta ett samband med mycket övertidsarbete.¹⁰⁶ Svenskt Näringsliv fastslår att obetald övertid har blivit vanligare.¹⁰⁷ Det skulle således kunna innebära att fler svenskar arbetar mer övertid än tidigare och att

¹⁰³ AD 2013:69

¹⁰⁴ Ramberg, Ramberg, s 119-120.

¹⁰⁵ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 54.

¹⁰⁶ Westergren, Englund, s 20.

¹⁰⁷ Svenskt näringsliv – Fakta om löner och arbetstider 2013, s 48.

förtroendearbetstid bidragit till att fler svenskar upplever en problematik kring gränsdragningen mellan arbete och fritid. Det torde i så fall vara en oroväckande utveckling.

I enlighet med AML 2 kap. 1 § skall arbetsförhållanden anpassas efter individen och denne bör ha inflytande över sin arbetstidssituation. Det är konstaterat att egenkontroll av arbetstid medför en bättre arbetsituation med ökad tillfredsställelse och minskad stress.¹⁰⁸ Forskning från 2002 visade på att 20 % av forskningsdeltagarna upplevt att förtroendearbetstid bidragit till att minska stress, 70 % att stressnivån var oförändrad och 10 % att stressen ökat.¹⁰⁹ De som upplevde sig blivit mer stressade med förtroendearbetstid kände också mindre lust för sitt arbete, vilket ökade risken för hälsobesvär.¹¹⁰ Ett gemensamt drag för de som upplevde att förtroendearbetstid försämrat arbetsmiljön var att arbetsuppgifterna var styrda och uppbundna med liten möjlighet till att själva kunna påverka arbetstiden.¹¹¹ Att stress och hälsopåverkan har ett samband är fastlaget. Långa perioder av arbetsrelaterad stress förhöjer risken att hälsan påverkas negativt.¹¹² De som i forskningsrapporten från 2002 upplevde att förtroendearbetstid försämrat arbetsmiljön kunde inte utnyttja fördelarna med arbetstidssystemet, arbetade mer, kompenserades mindre och upplevde försämrad hälsa. I rapporten lyfts en tes om att dessa arbetstagare redan innan införandet av förtroendearbetstid hade en hög arbetsbelastning med tidsbestämda arbetsuppgifter.¹¹³ En hög arbetsbelastning kompenserades antagligen med tidigare arbetstidssystem i förhållande till hur mycket övertid som arbetades. Mycket arbete betydde då också hög kompensation. Med förtroendearbetstid är kompensationen oberoende av mängden arbetad övertid. En arbetstagare som redan innan bytet av arbetstidssystem arbetade mycket kompenserades därefter, men med förtroendearbetstid försämras kompensationen i förhållande till mer arbetad övertid. Mängden arbetsuppgifter måste således vara väl avvägda vid förtroendearbetstid för att övertidsarbetet inte skall bli ett stående inslag i vardagen. Som arbetsgivare skulle det vara möjligt att utnyttja systemet och ingå avtal om förtroendearbetstid med sina arbetstagare, som redan arbetar mycket övertid, och sålades vinna på det ekonomiskt. Det är ytterligare ett argument för ett tydliggörande av vilka yrkesgrupper som bör kunna ingå avtal om förtroendearbetstid.

¹⁰⁸ Westergren, Englund, s 21.

¹⁰⁹ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 52.

¹¹⁰ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 56.

¹¹¹ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 59.

¹¹² Theorell, s 88.

¹¹³ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 56.

Övertidsarbets effekt på arbetsmiljön är inte helt fastlagen.¹¹⁴ En stimulerande och anpassningsbar arbetssituation bidrar till att fler kan tänka sig att jobba mycket, utan att risken för att hälsan försämras ökar. Att själv kunna påverka sina arbetstider spelar in för hur förtroendearbetstids påverkan på hälsan upplevs. Brist på att själv kunna förlägga sin arbetstid påverkar tillsammans med höga arbetskrav och arbetsrelaterad stress risken för att uppleva ohälsa negativt.¹¹⁵ Förtroendetid kan med fördel nyttjas för de arbetstagare som har arbetsuppgifter där de verkligen har förtroende att själva förlägga sin arbetstid, eftersom det då är mer motiverade att arbeta. Arbetstagare med tidsbestämda och omfattande arbetsuppgifter som inte har möjlighet att anpassa arbetstiden beroende av sina arbetsuppgifter är troligen inte lämpade för förtroendearbetstid, eftersom deras arbetsmiljö upplevs som försämrad. Att ha inflytande över sin arbetstid är en förutsättning för att må bra och villkoren för förtroendearbetstid. Samtidigt måste arbetsuppgifterna vara proportionerliga och rimliga i förhållande till den reella arbetstiden. Arbetstagare med förtroendearbetstid som har styrda arbetsuppgifter med liten möjlighet att påverka förläggningen av arbetstiden upplever mer stress, vilket tycks leda till mer upplevd ohälsa. Arbetstagare med sådana arbetsuppgifter bör inte anses vara lämpade för förtroendearbetstid som anställningsform.

5.3 Förtroendearbetstid ur ett jämställdhetsperspektiv

Att det rimligtvis finns en koppling mellan arbetstid och jämställdhet är det få som motsätter sig.¹¹⁶ Hur vanligt det är att avtala bort sin rätt till övertidsersättning är svårt att bedöma. Andelen semesterdagar för tjänstemän har dock ökat markant mellan 2002-2013, och Svenskt Näringsliv förklarar ökningen med att förtroendearbetstid ökar i omfattning.¹¹⁷ Övertidsarbetet har generellt sett också ökat sedan 2009, hävdar TCO och hänvisar till SCB och AKU.¹¹⁸ Eftersom underlaget angående förtroendearbetstid är så pass outrett är det också svårt att våga sig på någon mer kvalificerad analys av hur vanligt det är för kvinnor respektive män att ingår avtal om förtroendearbetstid.

¹¹⁴ Theorell, s 107.

¹¹⁵ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 54-55.

¹¹⁶ Bergström, Olofsdotter, s 68.

¹¹⁷ Svenskt näringsliv – Fakta om löner och arbetstider 2013, s 48.

¹¹⁸ TCO – Övertiden 2012, s 6.

Det som skall tas i beaktande är dock att män arbetar mer övertid än kvinnor. 1.4 mot 0.9 timmar per vecka. Män arbetar således även mer obetald övertid. 0.4 mot 0.2 timmar per vecka.¹¹⁹ Att män arbetar mer obetald övertid gentemot kvinnor skulle kunna vara ett tecken på att förtroendearbetstid är en vanligare avtalsform för män, men det finns ingen vidare forskning som styrker påståendet.

En förklaring till att kvinnor arbetar mindre övertid än män kan vara att det är vanligare bland kvinnor att jobba inom den offentliga sektorn där övertidsarbetet är lägre än i den privata. Den ojämna könsfördelningen i övertidsarbetet försvårar möjligheten att jämna ut såväl lönearbete som hushållsarbete för män och kvinnor.¹²⁰ Det medför ett stort problem för att kunna nå jämställdhetspolitikens mål om att kvinnor och män skall vara berättigade arbete som går att försörja sig på och där ansvaret för familj och hem är delat. 1996 arbetade exempelvis både män och kvinnor i genomsnitt 60 timmar i veckan.¹²¹ Skillnaden var dock den att kvinnor arbetade 7 timmar mer oavlönat i hemmet än män. Effekten av den ojämna arbetsfördelningen var att kvinnorna hade lägre inkomst och därmed sämre sociala skydd.¹²² 1995 arbetade cirka 41 % av de yrkesverksamma kvinnorna i Sverige deltid, för män var siffran 9 %.¹²³ 2012 arbetade 62.2 % av kvinnorna heltid, för män var siffran 86.2.¹²⁴ Parterna har således närmat sig varandra men än är förhållandena långt från jämställda. På 17 år borde effekterna kunna vara betydligt större, och det kan vara ett argument för att uppmärksamma om att jämställdhetspolitik inte prioriteras tillräckligt högt i dagens samhälle. Män och kvinnor är ännu långt ifrån jämställda.

I forskningsrapporten från 2002 som rörde förtroendearbetstid framkom det att det var vanligare bland kvinnor att vara missnöjda med förtroendearbetstid än bland män.¹²⁵ Yrkesgrupper som var mest missnöjda med förtroendearbetstid var också yrken med styrda arbetsuppgifter och liten möjlighet till att kunna påverka arbetsituationen, exempelvis administratörer, ett yrke som i undersökningen var överrepresenterat bland kvinnor.¹²⁶ Forskningsrapporterna från 2002 är möjligtvis av för liten omfattning och för ensam i sitt slag för att kunna ge mer än en fingervisning om hur jämställdhetsfrågan förhåller sig rörande

¹¹⁹ SCB – Arbetad tid 2012, s 17.

¹²⁰ TCO - Övertiden 2012, s 5.

¹²¹ SOU 1996:145 (bilaga 10), s 227.

¹²² Berström, Olofsdotter, s 68.

¹²³ Anxo, Lundström, s 85.

¹²⁴ SCB – Arbetad tid 2012, s 7.

¹²⁵ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 32.

¹²⁶ Kecklund, Dahlgren, Åkerstedt, s 57.

förtroendearbetstid. Ytterligare forskning på området skulle behövas. Om det dock skulle visa sig att kvinnor är överrepresenterade i kategorin som är missnöjda med förtroendearbetstid finns också risken att kvinnor löper större risk att uppleva arbetsrelaterad stress, mindre arbetslust och således ökad risk för ohälsa. Bara misstanken bör motivera till vidare forskning.

5.4 Slutsatser

Förtroendearbetstid och dess effekt är ett område som är relativt outforskat. Yrkesformer som inte är anpassade efter formatet för förtroendearbetstid bör kanske inte kunna inneha den anställningsformen. Det är stor skillnad att som traditionell arbetstagare vara omfattad av arbetstidslagen och som arbetstagare med förtroendearbetstid vara undantagen den. Jag skulle exempelvis vilja lyfta frågan om huruvida det är lämpligt att kunna ingå avtal om förtroendearbetstid under sitt första anställningsår. Det är då svårt att vara införstådd med hur mycket tid som krävs för att klara av sina arbetsuppgifter. En sådan ändring skulle försvåra för arbetsgivare att fylla tjänster med oproportionerliga mängder arbetsuppgifter.

Jag förespråkar vidare forskning på vilka effekter förtroendearbetstid kan få för arbetsmiljön. Forskningen som finns idag är av för begränsad omfattning för att kunna ge mer än en fingervisning. Att undantas från arbetstidslagen, och det skyddsnet som den innebär, kräver att undantagandet är motiverat och befogat. Jag skulle därför önska att det mer klart och tydligt framkom i lag, förarbeten och praxis vilka som har möjlighet att ingå avtal om förtroendearbetstid. Den något vaga definition som lyder idag skulle kunna inbjuda till missbruk. Misstanken om att kvinnor är överrepresenterade bland arbetstagare med illa anpassad förtroendearbetstid bidrar ytterligare till att vidare forskning inom förtroendearbetstidsområdet otvivelaktigt är motiverat.

6. Avslutande ord

Detta avsnitt innehåller tips på vidare läsning inom området samt egna tankar om hur arbetet med uppsatsen förlöpt.

Känslan av ambivalens har präglat valet av förtroendearbetstid som uppsatsämne. Samtidigt som det många gånger varit väldigt tufft att finna material på området har arbetet med uppsatsen varit ytterst intressant och givande. Vetskapen om att förtroendearbetstid berörts så pass lite som ämne över lag har också motiverat och sporrat mig till att åstadkomma en så bra slutprodukt som möjligt.

Christina Mellner leder ett forskningsprojekt som under 2014 kommer publicera: *Balans – En studie om människors konstruktion av gränser inom och mellan arbets- och privatliv*. Studien utreder hur vi hanterar den ökande gränslösheten mellan arbete och fritid, där kvinnor verkar drabbas hårdast. Jag ser fram emot att få läsa vad forskningen kommit fram till och tror studien hade kunnat bidra och styrka vissa påståenden i denna uppsats. Tyvärr har den inte publicerats vid tiden för uppsatsens tillkomst.

Källförteckning

Offentligt tryck

Direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv 93/104/EEG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

Svensk författningssamling

Arbetsmiljölagen (1977:1160)

Arbetstidslagen (1982:673)

Lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetens område

Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Propositioner

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

Prop. 1995/96:162 ”EG:s arbetstidsdirektiv”

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

Prop. 2010/11:89 ”Ändrade regler om övertid och skyddskommitté”

Statens offentliga utredningar

SOU 1981:5 ”Ny arbetstidslagen”

SOU 1995:92 ”EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet”

SOU 1996:145 (Bilaga 10) ”Arbetstider ur jämställdhets- och familjesynpunkt”

SOU 2010:7 ”Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden”

AFS

AFS 1980:14 ”Psykiska och sociala aspekter på arbetsmiljön”

Praxis

Rättsfall

AD 1981:174

AD 1982:55

AD 2013:69

Mål C-428/09

Kollektivavtal och kommentarer

Teknikavtalet: Teknikarbetsgivarna – Unionen/Sveriges Ingenjörer/ Ledarna
1 april 2013 – 31 mars 2016

Teknikföretagen: Kommentarer till Teknikavtalet
1 april 2010 – 30 september 2011

Unionen – Kommentarer till Teknikavtalet ”Tjänstemannaavtalen – Unionens tolkningar”
1 april 2013 – 31 mars 2016

Litteratur

Adlercreutz, Axel & Mulder, Bernard Johann, *Avtal: lärobok i allmän avtalsrätt*, 13., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Andersson, Anderz, Edström, Örjan & Zanderin, Lars, *Arbetsrätt*, 6., rev. uppl., Liber, Malmö, 2013

Anxo, Dominique. & Lundström, Sofia, *Arbetstidspolitik: ett europeiskt perspektiv*, Rådet för arbetslivsforskning, Stockholm, 1998

Bergström, Jonas & Olofsdotter, Sofia, *Arbetstidsförändringar: möjligheter och konsekvenser : en sammanställning av forskning och utveckling : rapport till Regeringskansliets arbetsgrupp gällande arbetstidsfrågan*, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 2000

Englund, Thomas, *Reglerna kring anställningen: reglerna från 2009, olika anställningsformer, uppsägningsregler, turordning, omplacering, företrädesrätt, rättsfall, blanketter*, 4., [rev.] uppl., Tholin & Larsson, Göteborg, 2009

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2011

Gullberg, Hans, *Arbetstidslagen [elektronisk resurs] : i lydelse den 1 januari 2012 : kommentarer och författningar*, 3., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2012

Hellner, Jan, *Metodproblem i rättsvetenskapen: studier i förmögenhetsrätt*, Jure, Stockholm, 2001

Hydén, Håkan, *Rättssociologi som rättsvetenskap*, Studentlitteratur, Lund, 2002

Kecklund, Göran, Dahlgren, Anna & Åkerstedt, Torbjörn, *Undersökning av förtroendearbetstid: vad betyder inflytande över arbetstiden för stress, hälsa och välmående?*, Institutet för psykosocial medicin (IPM), Stockholm, 2002

Källström, Kent & Malmberg, Jonas, *Anställningsförhållandet: inledning till den individuella arbetsrätten*, 3., [rev.] uppl., Iustus, Uppsala, 2013

Nilsson, Carina, *Den tärande tiden: om tidspress och stress, ohälsa och sjukskrivning*, Carlsson, Stockholm, 2005

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4., omarb. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011

Ramberg, Jan & Ramberg, Christina, *Allmän avtalsrätt*, 9., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014

Schmidt, Folke, *Löntagarrätt*, Rev. uppl., 1994, Juristförl., Stockholm, 1994

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Svensson, Eva-Maria, *Genusforskning inom juridiken*, Högskoleverket, Stockholm, 2001

Theorell, Töres (red.), *Psykosocial miljö och stress*, 2., [rev.] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2012

Westergren, Annika & Englund, Thomas, *God arbetsmiljö: personalpolitik, systematiskt arbetsmiljöarbete, ledarskap, arbetstid, jämställdhet ...*, Tholin & Larsson, Göteborg, 2006

Artiklar

Jusek – Förtroendearbetstid: en vägledning, 2010

SCB: Statistiska meddelanden - *AMI10 SM 1301*: Arbetad tid 2012 – Hur mycket arbetar vi?

Svenskt Näringsliv: Fakta om löner 2013

TCO: Övertiden 2012 – Fortsatt gratisarbete

Elektroniska källor

www.av.se/lagochratt/at1/ 2013-03-05

www.av.se/omoss/ 2013-03-05

Bilagor

Bilaga1

Tabell 1: Övertid, timmar per vecka för anställda 15–74 år, samt sysselsättning. Procentuell förändring från föregående år

	2009	2010	2011	2012
Övertid	-8,9	9,3	0,7	2,5
Sysselsättning	-2,1	1,1	2,1	0,8

Källa: SCB; AKU