

## **Begreppen Rast, Måltidsuppehåll och Paus**

I anledning av uppkommen diskussion i avtalsförhandlingarna gällande Filmavtalets § 28 har Medieföretagen och Teaterförbundet gemensamt sammanställt nedan redogörelse för innebörden av begreppen "rast", "måltidsuppehåll" och "paus" och därmed sammanhängande regleringar.

Kollektivavtalets § 28 Mom 6 har följande lydelse.

"Rast ska förläggas så att anställd inte utför arbete mer än fem timmar i följd. Rast kan ersättas med måltidsuppehåll. Anställd är berättigad till vilopauser i den omfattning som betingas av arbetsförhållandena. Paus inräknas i arbetstiden"

Definitionerna av rast, måltidsuppehåll och paus utgår från Arbetstidslagens lydelse.

De motiv som ligger bakom lagstiftningens bestämmelser om raster, måltidsuppehåll och pauser är av arbetsmedicinsk art. Arbetsuppehållen bidrar till att minska fysiska och psykiska påfrestningar i arbetet.

### **Rast**

#### **Vad är en rast**

Med rast menas ett avbrott i den dagliga arbetstiden.

Arbetstagaren ska under rasten – som inte ingår i arbetstiden – helt frigöras från sina arbetsuppgifter. Däri ligger bl.a. att arbetstagaren inte ska behöva stanna kvar på arbetsstället under rasten. Det betyder dock inte att arbetstagaren måste lämna arbetsstället för att det ska ses som en rast. Det avgörande är istället om arbetstagaren har den möjligheten eller ej.

#### **Rastens förläggning**

Rastens längd och förläggning ska anges på förhand i arbetstidsschema så noga som möjligt, lämpligen senast i dagsbeskedet.

Sedan arbetsmiljölagens tillkomst gäller att raster ska anordnas så att arbetstagare inte utför arbete mer än fem timmar i sträck. Utöver femtimmarsregeln anges att rasternas antal, längd och förläggning ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetsförhållandena. Avgörande ska således vara arbetets beskaffenhet, varaktighet och arbetsförhållandena i övrigt.

I sammanhanget kan det noteras att övertid som förläggs ut i direkt anslutning till den ordinarie arbetstiden kan medföra att femtimmarsregeln aktualiseras. Om t.ex. arbete har utförts enligt ordinarie arbetstidsschema mellan kl 13.00 och kl 17.00 och sedan övertid har förlagts mellan kl 17.00 och kl 19.00 kommer femtimmarsregeln att medföra att en rast kommer att behöva läggas in senast kl 18.00. Vid denna tidpunkt har arbete utförts fem timmar i följd.

#### **Minsta längd för rast**

Frågan om en i lag direkt angiven minsta längd på rast övervägdes under arbetsmiljölagens förarbeten. Emellertid ansågs en sådan regel, som skulle ha angett ett minimum om t.ex. 30 minuter, bli onödigt stel och eventuellt på sina håll kunna leda till inskränkning av raster som är längre. Inte heller vid 2005 års ändringar har sådan reglering införts. Vid tolkning av motsvarande äldre rastbestämmelse har Arbetarskyddsstyrelsen i något fall anfört att två arbetsuppehåll om 12 respektive 18 minuter inte kunde anses som raster av tillräcklig varaktighet. Dessa raster borde ha en längd av minst 15 respektive 30 minuter eller också borde de slås samman till en rast om 45 minuter. I ett fall år 1971 har styrelsen uttalat att arbetsuppehåll om endast 10 minuter inte kunde anses som rast enligt arbetarskyddslagen. Arbetsmiljöverket har år 2005 uttalat att det allmänt kan sägas att om det finns bara en rast under arbetsdagen bör den inte vara kortare än 30 minuter.

## **Måltidsuppehåll**

Måltidsuppehåll innebär att arbetstagaren intar måltid på eller i omedelbar närhet av arbetstagarens särskilda arbetsplats. För det fall rast ersätts med måltidsuppehåll ska måltidsuppehållet räknas in i arbetstiden. Det kan beskrivas som att det innebär att den anställde har en skyldighet att vara kvar på arbetsplatsen och vara redo att avbryta måltidsuppehållet för arbete vid behov. Det kan lite förenklat jämföras med "äta framför datorn" eller liknande. Det är inte reglerat exakt hur lång måltidsuppehållet ska vara, men syftet är att den anställde ska hinna äta sin mat.

## **Paus**

Av Arbetstidslagen framgår att det i alla sysslor finns behov av tillfällig avkoppling genom kortare avbrott då och då under arbetsdagen. Bakom regleringen ligger också tanken att man bör sträva efter att organisera arbetet så att arbetstagaren har ett rimligt mått av frihet att göra arbetspaus när han fysiskt eller psykiskt känner behov därav. Här finns anknytning till de grundläggande reglerna i Arbetsmiljölagen om arbetsmiljöns beskaffenhet. Pauser ska räknas som arbetad tid och behöver inte schemaläggas på förhand. Under en paus kan arbetstagaren t.ex. gå på toaletten, röka eller fika.

## **Övrigt**

Det finns vare sig i förhållande till rast, måltidsuppehåll eller paus någon skyldighet att bjuda arbetstagarna på mat. Rast, måltidsuppehåll och paus är i grunden arbetsmiljöregleringar som möjliggör återhämtning. Om arbetstagaren under denna återhämtning vill äta är det upp till arbetstagaren att ordna med detta. Att arbetsgivare i vissa situationer bjuder sin personal på mat eller tillhandahåller mat för inköp är således en förmån som arbetsgivaren erbjuder utan att det för den skull grundar sig på lag eller avtal.