

# Svensk författningssamling 1970:943

Det kan förekomma fel i författningstexterna, och bilagor kan saknas. Kontrollera därför alltid mot den tryckta versionen.

## Lag (1970:943) om arbetstid m.m. i husligt arbete

Inga bilagor

SFS nr: 1970:943

Departement/myndighet: Arbetsmarknadsdepartementet ARM

Utfärdad: 1970-12-17

Ändrad: t.o.m. SFS 2008:296

Ändringsregister: [SFSR \(Lagrummet\)](#)

Källa: Regeringskansliet / Lagrummet

### Inledande bestämmelser

1 § Denna lag är tillämplig på arbete som en arbetstagare utför i arbetsgivarens hushåll. Lagen gäller dock inte om arbetstagaren är medlem av arbetsgivarens familj, utom i det fall arbetstagaren är personlig assistent enligt lagen (1993:387) om stöd och service till vissa funktionshindrade.

För arbetstagare som inte har fyllt 18 år gäller endast 11-14, 20 och 21 §§.

En överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren som strider mot denna lag är inte bindande för arbetstagaren. *Lag (2008:296)*.

### Ordinarie arbetstid

2 § Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

Innefattar arbetet tillsyn av barn eller annan hushållsmedlem, som icke kan taga vård om sig själv, får den ordinarie arbetstiden förlängas i den mån de medlemmar av hushållet, som har ansvaret för att tillsynsbehovet blir tillgodosett, är ur stånd att utöva tillsynen till följd av förvärsarbete utanför hemmet eller till följd av nedsatt arbetsförmåga. Sådan förlängning får ske med högst 12 timmar i veckan i genomsnitt för en tid av högst fyra veckor.

I arbetstiden inräknas ej uppehåll i arbetet, under vilket arbetstagaren fritt förfogar över sin tid och icke är skyldig att stanna kvar på arbetsstället.

Vecka räknas från och med måndag eller annan dag enligt vad som tillämpas för arbetsstället.

### Övertid

3 § När särskilda skäl föreligger, får övertid tagas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, dock högst 300 timmar under ett kalenderår.

Vid beräkning av övertid skall kompensationsledighet eller annan ledighet som förläggs till arbetstagarens ordinarie arbetstid likställas med fullgjord ordinarie arbetstid. *Lag(1982:675)*

4 § Om det oundgängligen behövs på grund av olyckshändelse eller akut sjukdomsfall eller annan sådan omständighet, som ej kunnat förutses, får övertid tagas ut i den utsträckning som förhållandena kräver.

5 § I fråga om skyldighet för arbetstagare att utföra arbete på övertid gäller vad som kan anses vara överenskommet mellan parterna. Arbetstagare är dock skyldig att utföra övertidsarbete i fall som avses i 4 §, om han ej har giltigt hinder.

6 § Arbetsgivare skall föra behövliga anteckningar om övertid. Arbetstagare har rätt att själv eller genom annan taga del av anteckningarna. Samma rätt tillkommer facklig organisation som företräder arbetstagaren.

7 § Arbetstagare har rätt till särskild ersättning för övertid. Ersättningen skall utgå i pengar eller, om parterna är ense därom, som ledighet under ordinarie arbetstid.

Ledigheten skall motsvara vad som kan anses skäligt med hänsyn till övertidsarbetets art. Om arbetstagaren icke tagit ut ledigheten när anställningen upphör, skall ersättning i stället utgå i pengar.

### Skydd mot ohälsa m.m.

8 § Arbetsmiljölagen (1977:1160) gäller för arbete i arbetsgivarens hushåll. *Lag (2008:296)*.

9 § Arbetstagare skall åtnjuta behövlig ledighet för nattvila. I denna skall såvitt möjligt ingå tiden mellan klockan 24 och klockan 5.

Arbetstagare skall beredas minst 36 timmars sammanhängande ledighet varje vecka. Ledigheten skall såvitt möjligt förläggas till veckoslut.

Avvikelse får göras från första och andra styckena i fall som avses i 4 §. *Lag (1978:340)*.

10 § har upphävts genom *lag (1995:1240)*.

### **Anställningsavtalets ingående och upphörande m.m.**

11 § Avtal om anställning i husligt arbete skall upprättas skriftligen, om arbetsgivaren eller arbetstagaren begär det. *Lag (1982:85)*.

12 § Anställningsavtalet gäller tills vidare, om inte annat har avtalats. Anställningsavtal som gäller tills vidare kan sägas upp av arbetsgivaren eller arbetstagaren för att upphöra efter en viss uppsägningstid. Uppsägning från arbetsgivarens sida skall vara skriftlig.

För både arbetsgivare och arbetstagare gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Om en arbetstagare vid uppsägningstillfället har varit anställd hos arbetsgivaren minst fem år, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av två månader. Om en arbetstagare har varit anställd hos arbetsgivaren minst tio år, har arbetstagaren rätt till en uppsägningstid av tre månader.

En arbetstagare, som byter anställning genom att övergå från en arbetsgivare till en annan, får i den senare anställningen tillgodoräkna sig också tiden i den förra, om arbetet kan anses utfört i ett och samma hushåll. Om det sker flera sådana byten av anställning, får arbetstagaren räkna samman anställningstiderna hos alla arbetsgivarna. *Lag (1982:85)*.

12 a § En arbetstagare som har blivit uppsagd har rätt att under uppsägningstiden behålla sin lön och andra anställningsförmåner även om arbetstagaren inte får några arbetsuppgifter alls eller får andra arbetsuppgifter än tidigare. Om vissa anställningsförmåner enligt lag utgår endast för arbetad tid, skall med sådan tid jämföras tid under vilken arbetstagaren uppbär förmåner enligt första stycket.

Om arbetsgivaren har förklarat att arbetstagaren inte behöver stå till förfogande under uppsägningstiden eller en del därav, får arbetsgivaren från förmåner enligt första stycket avräkna inkomster som arbetstagaren under samma tid har förvärvat i annan anställning. Arbetsgivaren har också rätt att avräkna inkomster som arbetstagaren under denna tid uppenbarligen kunde ha förvärvat i annan godtagbar anställning. Aktivitetsstöd som utgår efter beslut av arbetsmarknadsmyndighet får avräknas i den mån bidraget avser samma tid som anställningsförmånerna och har beviljats arbetstagaren efter uppsägningen.

Under uppsägningstiden har en uppsagd arbetstagare rätt till skälig ledighet från anställningen med bibehållna anställningsförmåner för att besöka arbetsförmedlingen eller på annat sätt söka arbete. *Lag (2000:1361)*.

12 b § En arbetstagare får med omedelbar verkan frånträda sin anställning, om arbetsgivaren eller någon medlem av dennes hushåll i väsentlig mån har åsidosatt sina åligganden mot arbetstagaren.

En arbetsgivare får genom avskedande avbryta anställningen med omedelbar verkan, om arbetstagaren grovt har åsidosatt sina åligganden mot arbetsgivaren.

Som grund för en anställnings upphörande enligt första eller andra stycket får inte åberopas enbart omständigheter som har varit kända mer än en vecka innan anställningen frånträddes eller avskedandet ägde rum.

Avskedande skall vara skriftligt. Arbetsgivaren är skyldig att på arbetstagarens begäran uppge de omständigheter som åberopas som grund för avskedandet. Uppgiften skall vara skriftlig, om arbetstagaren begär det. *Lag (1982:85)*.

13 § Arbetstagare, som på grund av sjukdom eller olycksfall blir ur stånd att utföra sina sysslor, får utan hinder därav nyttja bostad, som ingår i arbetstagarens löneförmåner, så länge anställningen består.

14 § När anställningsavtal uppsagts eller upphört utan uppsägning skall arbetsgivaren på begäran lämna arbetstagaren intyg angående anställningen.

Intyget skall innehålla besked om arbetsuppgifternas art och anställningstiden. Har anställningen varat mer än en månad skall, om arbetstagaren begär det, dessutom lämnas vitsord rörande skicklighet, arbetsvillighet och ordning i arbetet samt upplysning om vem som sagt upp avtalet och, ifall uppsägningen gjorts av arbetsgivaren, rörande anledningen därtill.

### **Tillsyn**

15 § Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över att 2-4, 6 och 9 §§ följs. Då gäller i tillämpliga delar bestämmelserna om tillsyn över att arbetstidslagen (1982:673) följs. Undersökningar på arbetsställen får dock göras endast på begäran av en part eller

om det annars finns särskild anledning. *Lag (2008:296)*.

**16 §** Har upphävts genom *lag (1980:209)*.

**17 §** Åsidosätter arbetsgivare sina skyldigheter i något avseende som är underkastat tillsyn, kan Arbetsmiljöverket skriftligen förelägga arbetsgivaren att vidtaga rättelse. Innan föreläggande meddelas skall arbetsgivaren få tillfälle att yttra sig. *Lag (2000:765)*.

**18 §** Arbetsmiljöverkets beslut om föreläggande får överklagas hos allmän förvaltningsdomstol. Prövningstillstånd krävs vid överklagande till kammarrätten. *Lag (2000:765)*.

### **Ansvar och skadestånd**

**19 §** Arbetsgivare som underlåter att rätta sig efter föreläggande enligt 17 § eller som uppsåtligen lämnar oriktig eller vilseledande uppgift i anteckning som avses i 6 § dömes till böter.

**20 §** En arbetsgivare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller bryter mot denna lag skall betala inte bara lön och andra anställningsförmåner som arbetstagaren kan ha rätt till utan även ersättning för skada som uppkommer. En arbetstagare som åsidosätter sina förpliktelser enligt anställningsavtalet eller bryter mot denna lag skall betala ersättning för skada som uppkommer.

Skadestånd enligt första eller andra stycket kan avse både ersättning för den förlust som uppkommer och ersättning för den kränkning som avtals- eller lagbrottet innebär. Skadestånd med anledning av person- eller sakskada bestäms dock med tillämpning av allmänna skadeståndsregler.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort. *Lag (1982:85)*.

**21 §** Den som vill kräva skadestånd enligt 20 § skall väcka talan inom sex månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen företogs. Väcks inte talan inom den tiden, har parten förlorat sin talan. *Lag (1982:85)*.

### **Övergångsbestämmelser**

1970:943

Denna lag träder i kraft den 1 juli 1971, då hembiträdeslagen (1944:461) skall upphöra att gälla.

Intill utgången av år 1972 skall dock den i 2 § första stycket angivna högsta genomsnittliga arbetstiden för vecka, i stället för 40 timmar, utgöra 41 timmar 15 minuter.

Denna lag gäller även avtal som slutits för den 1 juli 1971.