



JURIDISKA FAKULTETEN
vid Lunds universitet

Lovis Ramberg

Vad är tid?

En utredning om arbetstidsbegreppet

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet
30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin för examen: Period 1 VT2021

Innehåll

SUMMARY	1
SAMMANFATTNING	4
FÖRORD	6
FÖRKORTNINGAR	7
1 INLEDNING	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte och frågeställningar	10
1.3 Avgränsningar	10
1.4 Metod	11
1.5 Material	14
1.6 Forskningsläge	16
1.7 Disposition	17
2 REGLERING AV ARBETSTID	18
2.1 Inledning	18
2.2 Arbetstidsdirektivet	18
2.2.1 Inledande utgångspunkter och historia	18
2.2.2 Arbetstidsdirektivets räckvidd	19
2.2.2.1 Personligt tillämpningsområde	19
2.2.2.2 Materiellt tillämpningsområde	20
2.2.3 Grundläggande bestämmelser	21
2.2.3.1 Den rättsliga ramen	21
2.2.3.2 Direktivets minimikrav	21
2.2.3.3 Övriga bestämmelser	22
2.2.3.4 Undantag och avvikelser	22
2.3 Arbetstidslagen	24
2.3.1 Historia	24
2.3.1.1 Inledning	24
2.3.1.2 Inträde i EU	24
2.3.2 Tillämpningsområde	25
2.3.3 Grundläggande bestämmelser	26
2.3.3.1 Avvikelser genom kollektivavtal	26
2.3.3.2 EU-spärren för kollektivavtal	27
2.3.3.3 Bestämmelser om arbetstidens reglering	28
2.3.3.3.1 Inledning	28
2.3.3.3.2 Ordinarie arbetstid	28

2.3.3.3.3	Jourtid	28
2.3.3.3.4	Övertid	28
2.3.3.3.5	Mertid	29
2.3.3.3.6	Den sammanlagda arbetstiden	29
2.3.3.3.7	Dygnsvila	30
2.3.3.3.8	Veckovila och beredskapstid	30
2.4	Sammanfattning, delanalys och slutsatser	30
3	DEFINITIONEN AV ARBETSTID	33
3.1	Artikel 2.1 och 2.2 arbetstidsdirektivet	33
3.1.1	Inledning	33
3.1.2	10 000-bitars pusslet eller historien om jourtiderna	34
3.1.2.1	Inledande utgångspunkter	34
3.1.2.2	Fysisk närvaro på arbetsplatsen	34
3.1.2.3	Arbetets intensitet	40
3.1.2.4	Jourtid som spenderas utanför arbetsplatsen	42
3.1.3	Sammanfattning, delanalys och slutsatser	47
3.1.3.1	Inledande reflektioner	47
3.1.3.2	Kriterierna i artikel 2 i arbetstidsdirektivet	48
3.1.4	Övriga konsekvenser av avgörandena	51
3.2	Arbetstidslagen	51
3.2.1	Inledande utgångspunkter om EU-rättens genomslag på nationell nivå	51
3.2.2	48-timmars-regeln i 10 b § ATL	51
3.2.3	13 § ATL	52
3.2.4	Sammanfattning, delanalys och slutsatser	52
4	RESTID SOM ARBETSTID?	54
4.1	EU/EFTA	54
4.1.1	EU-domstolen	54
4.1.2	EU-kommissionen	57
4.1.3	EFTA-domstolen	58
4.1.3.1	Kort om EES och EFTA	58
4.1.3.2	Thorbjørn Selstad Thue vs Norge	59
4.1.3.3	Eyjólfur Orri Sverrisson vs Island	61
4.2	Arbetsdomstolen	62
4.2.1	Inledning	62
4.2.2	Arbetsdomstolens generella praxis angående restid	62
4.2.3	AD 2020 nr 7 – <i>Målarna</i>	65
4.3	Sammanfattning, delanalys och slutsatser	68
4.3.1	Bedömningen i <i>Tyco</i>	68
4.3.2	<i>Målarna</i> och <i>Selstad</i> i förhållande till tidigare rättspraxis och kommissionens tolkning	70
4.3.3	Avslutande reflektioner	73
5	ANALYS OCH SLUTSATSER	75
5.1	Reflektioner om arbetstidsbegreppets anpassning till dagens arbetsmarknad	75

5.2 Avslutande slutsatser	78
KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	80
RÄTTSFALLSFÖRTECKNING	85

Summary

Working time is regulated by Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time, (the Working Time Directive) and in Sweden by the Working Hours Act (1982: 673) which implements the Working Time Directive. The directive aims to protect the health and safety of workers within the working environment by regulating minimum requirements for the organization of working time. For instance the directive contains provisions for securing the workers a right to certain rest periods and limits the weekly working time. These protective provisions are based on the concepts of "working time" and "rest period" as defined in article 2.1 and 2.2 of the Working Time Directive. The European Court of Justice has ruled in several cases that the concepts of working time and rest period are mutually exclusive, either you work or you rest. In order to ensure that each worker enjoys the minimum requirements provided for by the Directive, it is of the utmost importance to determine whether a certain period of time constitutes working time, which has led to an extensive collection of case law from the European Court of Justice.

With this starting point, the essay aims to investigate and explain the crucial elements for the assessment of whether a certain period of time is to be regarded as working time. The investigation is based on the legal dogmatic method and the EU legal method.

This paper concludes that the assessment of Article 2.1 is based on three criteria. Criterion number one is a spatial criterion that requires the employee to be present in a place determined by the employer. Criterion number two requires the employee to be at the employer's disposal, which mainly means that he must be immediately available to perform work, which is the case when the employee is under a legal obligation to follow the employer's instructions so that his ability to pursue his own interests is significantly limited. Criterion number three requires the employee to carry out his activity or duties. The intensity of the work or the end product of the work is not relevant. Instead, the assessment is made on the basis of whether a certain activity or rather non-activity is an integral part of the workers work.

In recent years, the definition has been reviewed in relation to travel time by several different courts, where the European Court of Justice's ruling in C-226/14 *Tyco* constitutes the triggering factor. The question this thesis answers in this respect is whether the decisions on travel time are in line with the previous case law that exists regarding working hours and travel time. The question is answered on the basis of the legal analytical method.

The presentation of *Tyco* shows a legal development of the spatial criterion through the finding by the European Court of Justice that given that

travelling is an integral part of being a worker without a fixed place of work, the place of work cannot be limited to the places where the assignment's actual activities are performed. The employees in this case were thus considered to be at the workplace when they travelled to the employer's customers. In the light of *Tyco*, The Swedish Labour Court ruled in AD 2020 no. 7 however, that painter's travel time would not constitute working time. After a comparison with previous case law, the investigation shows that the Labour Court's decision is not fully compatible with the previous case law in general and especially not with the judgment in *Tyco*.

Since ATL implements the Working Time Directive, it is of great importance for the application of ATL to know how the directive and ATL relate to each other, which constitutes the thesis' initial issue. The legal dogmatic method and the EU legal method are used to deal with this question. The thesis shows that several of ATL's provisions are largely identical to the provisions in the Working Time Directive. When applying some of these legal rules, the EU-concept of working time must be used. In one respect, regarding standby time, however, Swedish law differs from the Working Time Directive by not considering standby time as working time when calculating the daily rest in 13 § ATL. Given that standby time constitutes working time according to the European Court of Justice, this application of Swedish law is hardly compatible with the directive. The report also shows that ATL contains an EU barrier that requires the social partners in the event of an exemption from ATL through collective agreements to take into account the requirements set by the Working Time Directive.

Finally, the thesis aims to analyse how well-adapted the concept of working time is based on the labour market of today, by using the legal analytical method. This paper states that the concept of working no longer fits the labour market based on the fact that a lot has changed since the introduction of the Working Time Directive in 1993. At that time, the boundary between working life and rest time was much clearer. Today, employers are demanding greater flexibility which the Working Time Directive with its clear distinction between rest periods and working time cannot offer. Further, with the use of technology today, the frontier between work and leisure becomes more and more blurred. A development not desirable from the employee's perspective.

However, some progress has taken place in case law towards a broader perspective regarding the concepts of "safety" and "health". Furthermore, the examination of whether a certain period of time constitutes working time now includes an assessment of whether the employee's inactive periods are substantially limited by requirements from the employer. Taken this into account the thesis concludes that the assessment, at least to some extent takes into account the quality of the employee's free time. For an even better adaptation to the challenges of today's labour market, it is proposed that the cumulative application of three above-mentioned criteria should be dropped.

In addition, the thesis proposes the introduction of a new criterion that clearly links the assessment of working time to the quality of the rest period.

Sammanfattning

Arbets tid regleras i Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet) och i svensk rätt av arbetstidslagen (1982:673) (ATL) som implementerar arbetstidsdirektivet. Direktivet syftar till att skydda arbetstagares hälsa och säkerhet på arbetsplatsen genom att reglera minimikrav för arbetstidens förläggning. Direktivet innehåller exempelvis bestämmelser som ger arbetstagare rätt till viss vila och som begränsar veckoarbetstiden. Alla dessa skyddsbestämmelser utgår ifrån begreppen ”arbetstid” och ”vilotid” som definieras i artikel 2.1 respektive 2.2 i arbetstidsdirektivet. EU-domstolen har i flera avgöranden konstaterat att begreppen arbetstid och vilotid är ömsesidigt uteslutande, antingen arbetar du eller så vilar du. För att tillförsäkra varje arbetstagare de minimikrav som direktivet tillhandahåller är det därför av största vikt att avgöra om en viss tid utgör arbetstid vilket har lett till en omfattande rättspraxis från EU-domstolen.

Med denna utgångspunkt syftar uppsatsen till att med hjälp av rättsdogmatisk och EU-rättslig metod redogöra för vad som är avgörande för att viss tid ska anses utgöra arbetstid.

Redogörelsen visar att bedömningen av artikel 2.1 grundar sig på tre kriterium. Kriterium nummer ett är ett rumsligt kriterium som kräver att arbetstagaren befinner sig på en plats som arbetsgivaren bestämt. Kriterium nummer två kräver att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande vilket främst innebär att denne omedelbart ska vara tillgänglig för att utföra arbete vilket är fallet när arbetstagaren står under en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner så att dess möjligheter till att ägna sig åt egna intressen väsentligen begränsas. Kriterium nummer tre innebär att arbetstagaren ska utföra sina arbetsuppgifter eller aktiviteter där arbetets intensitet eller arbetets slutprodukt inte är relevant för bedömningen. Istället sker bedömningen utifrån om en viss aktivitet eller snarare icke aktivitet är en naturlig eller nödvändig del av arbetet.

Definitionen har på senare år prövats i förhållande till restid i flera olika domstolar där EU-domstolens avgörande i C-226/14 *Tyco* varit den triggande faktorn. Frågan som uppsatsen besvarar i detta avseende genom en rättsanalytisk metod är om avgörandena om restid ligger i linje med den tidigare praxis som finns angående arbetstid och restid.

Redogörelsen av *Tyco* visar på en rättsutveckling av det rumsliga kriteriet genom konstaterandet från EU-domstolen, att då restid utgör en integrerad del av arbetet för arbetstagare utan en fast arbetsplats, kan inte arbetsplatsen begränsas till den plats där uppdragets faktiska aktiviteter utförs. Arbetstagarna i detta mål ansågs alltså befinna sig på arbetsplatsen när de reste till arbetsgivarens kunder. Mot bakgrund av *Tyco* ansåg Arbetsdomstolen i AD 2020 nr 7 dock att målares restid inte skulle utgöra

arbetstid. Efter en jämförelse med tidigare praxis dras slutsatsen att Arbetsdomstolens avgörande i viss mån inte är helt förenligt med den tidigare praxisen.

Då ATL implementerar arbetstidsdirektivet är det av stor vikt för den nationella rättstillämpningen att veta hur direktivet och ATL förhåller sig till varandra, vilket utgör uppsatsen inledande frågeställning. Med hjälp av rättsdogmatisk och EU-rättslig metod framkommer att flera av ATL:s bestämmelser i stort sett är identiska med bestämmelserna i arbetstidsdirektivet. Vid tillämpningen av vissa av dessa rättsregler ska det EU-rättsliga arbetstidsbegreppet användas. I ett hänseende, angående beredskapstid skiljer sig dock den svenska rätten från arbetstidsdirektivet genom att inte anse att beredskapstid utgör arbetstid vid beräkning av dygnsvilan i 13 § ATL. Med tanke på att beredskapstid i vissa fall utgör arbetstid enligt EU-domstolen är denna tillämpning av den svenska rätten knappast förenlig med direktivet. Redogörelsen visar även på att ATL innehåller en EU-spärr som kräver att arbetsmarknadens parter vid undantag från ATL genom kollektivavtal måste beakta de krav som arbetstidsdirektivet ställer.

Slutligen syftar uppsatsen till att analysera hur välanpassat arbetstidsbegreppet är utifrån dagens arbetsmarknad. I detta sammanhang används en rättsanalytisk metod. Uppsatsen visar på att arbetstidsbegreppet inte längre är optimalt med utgångspunkt i att en hel del har skett på arbetsmarknaden från det att arbetstidsdirektivet först infördes 1993. Då var gränsen mellan arbetsliv och vilotid åtskilligt tydligare och ett ömsesidigt uteslutande mellan vilotid och arbetstid passade bra. Idag efterfrågar arbetsgivare större flexibilitet vilket den tydliga distinktionen som direktivet gör mellan vilotid och arbetstid inte tillhandahåller. I och med utvecklingen av teknologin blir linjen mellan arbete och fritid mer utsuddad vilket inte är önskvärt utifrån arbetstagarens perspektiv. En viss utveckling har dock skett i praxis där ett bredare perspektiv av begreppen ”säkerhet” och ”hälsa” anläggs. Vidare har prövningen om viss tid ska anses utgöra arbetstid inkluderat bedömningen om arbetstagarens fritid väsentligen begränsas, från vilket slutsatsen dras att tillämpningen i vart fall till viss del tar hänsyn till kvalitén på arbetstagarens fritid. För en bättre anpassning föreslås att de tre ovan nämnda kriterierna tillämpas självständigt istället för kumulativt samt att ett kriterium som tydligt utgår ifrån vilotidens kvalité införs vid bedömningen av om viss tid ska anses utgöra arbetstid.

Förord

Med denna uppsats avslutar jag fem fantastiska år i Lund som varit utmanande, lärorika och framförallt mycket roliga. Det är en tid jag kommer bära med mig länge och se tillbaka på med mycket kärlek och skratt.

Det finns några som förtjänar ett par extra tack för att de gjort vägen till examen något lättare, roligare och kärleksfullare.

Jag vill tacka Maria Bergström för den otroligt värdefulla bollningen och för att du alltid endast var ett samtal bort och alltid kunde hjälpa mig att komma vidare.

Jag vill även tacka min handledare Birgitta Nyström för värdefull input och feedback.

Gruppis– för att ni bara gjorde plugget bäst.

Malmögänget, för att ni är bäst på fest och alltid får mig att släppa mina bekymmer (på gott och ont).

Familjen, för stöttning och hejjarop och mamma för sista-minuten korrläsningar.

Och sist Simon, tack för stöttningen, kärleken och tålamodet.

Lovis Ramberg
Malmö, 26 maj 2021

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolens domar
Arbetsstidsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden
ATL	Arbetsstidslagen (1982:673)
ESA	EFTA Surveillance Authority
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
EU-kommissionen	Europeiska kommissionen
EU-stadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
FEU	Fördraget om Europeiska unionen
KNAS	Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler
MBL	lagen (1975:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
Ramdirektivet	Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Restid är någonting det flesta av oss någon gång råkar ut för under arbetslivet. Många kanske däremot inte ägnar tiden på väg till ett möte, konferens, eller en tillfällig arbetsplats speciellt många tankar. Det finns dock yrken där restid ibland spelar en central roll. Målare, larmtekniker, poliser i specialförband och flygplanstekniker är några av de yrken där restid visat sig vara en källa rättstvister. Varför? Jo för att restid inte har ansetts utgöra arbetstid i lagstiftningar och i kollektivavtal.¹

Anledningen till de uppkomna tvisterna har oftast grundat sig i att restid gett mindre ersättning än ersättningen för arbetad tid. Denna distinktion ersättningsmässigt utgör dock inget problem. EU-domstolen har tyckt att löner är någonting som medlemsstaterna själva får bestämma hur de vill reglera.²

Man kan då undra vad problemet egentligen är. Du vet fjärilseffekten? En teori om att en fjärils vingslag på ena sidan jorden skapar en orkan på andra. En marginell påverkan i en del av systemet kan få stora och oförutsägbara effekter någon annan stans i systemet. Precis så fungerar definitionen av arbetstid i förhållande till övriga skyddsbestämmelser till skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet i de två regleringar som främst reglerar arbetstid, arbetstidsdirektivet samt ATL. Rätten till exempelvis dygnsvila, veckovila, raster och begränsningen av arbetstid begränsas och utgår ifrån arbetad tid. Vad som är arbetstid blir därför oerhört väsentligt vid tillämpningen av direktivets och lagens skyddsregler.³

Innan jag påbörjade författandet av denna uppsats var mitt svar på frågan vad är arbetstid? ”Den tid då en arbetstagare arbetar”. Svaret är något mer komplicerat än så vilket visar sig i den generösa praxisen som EU-domstolen har producerat angående artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet där arbetstid definieras som ”*all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter*”. Utifrån dessa helt avgörande ord har EU-domstolen avgjort viss tids vara eller icke vara i frågan om arbetstidsklassificeringen. En stor del av rättsfallen har behandlat olika typer av jourtid.⁴ Mot bakgrund av detta ska EU-domstolens praxis angående arbetstid analyseras i syfte att utröna vilka omständigheter som är avgörande

¹ AD 2020 nr 7; C-266/14 *Tyco*; E-19/16 *Selstad*; E-11/20 *Sverrisson*.

² Europeiska kommissionen (2017a) s. 14; Se exempelvis: C-437/05 *Vorel*, punkt 32–34, C-14/04 *Dellas*, punkt 38, C-266/14 *Tyco*, punkt 48.

³ Artikel 3, artikel 4, artikel 5, artikel 6 arbetstidsdirektivet; 13 § ATL, 14 § ATL, 15 § ATL, 10 b § ATL.

⁴ C-303/98 *Simap*; C-241/99 *CIG*; C-151/02 *Jaeger*; C-14/04 *Dellas*; C-518/15 *Matzak*; C-334/19 *D. J.*; C-580/19 *RJ.*

för att en viss tid ska betraktas som arbetstid. Den frågan som ska besvaras är helt enkelt, vad är arbetstid?

Utöver rättspraxisen angående jourtid har EU-domstolen även behandlat restids vara eller icke vara i förhållande till arbetstidsbegreppet i C-226/14 *Tyco*, där domstolen kom fram till att larmteknikers restid skulle anses utgöra arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.⁵ Detta rättsfall åberopades senare i svensk domstol i mål AD 2020 nr 7 där målare önskade att viss restid skulle utgöra arbetstid. Trots att omständigheterna i det svenska målet hade stora likheter med de som förelåg i *Tyco* samt trots att EFTA-domstolen några år innan bedömt en polismans restid som arbetstid, ansåg Arbetsdomstolen att målarnas restid inte skulle utgöra arbetstid.⁶ Det var just genom Arbetsdomstolen avgörande i AD 2020 nr 7 som min nyfikenhet för ämnet väcktes. Jag fascinerades av hur den svenska domstolen kunde komma till ett så motsatt domslut och ville direkt utreda dess resonemang utifrån tidigare praxis. Således väcktes frågan hur EU-domstolen, Arbetsdomstolen och EFTA-domstolens avgörande förhåller sig till den tidigare praxisen angående arbetstid.

Anledningen till att domen i *Tyco* fick en avgörande betydelse i AD 2020 nr 7 härleds från arbetstidsdirektivets genomslag i ATL genom främst den så kallade EU-spärren i 3 § ATL som begränsar möjligheten till avvikelser från lagen och kan göra ett kollektivavtal ogiltigt om inte arbetstidsdirektivets krav beaktas. Även i detta hänseende väcktes mitt intresse genom domen i Arbetsdomstolen för att utreda på vilket sätt arbetstidsdirektivet, arbetstidsbegreppet och EU-domstolens tolkning av desamma påverkar den svenska lagstiftningen och hur arbetstiden regleras i ATL vilket jag redan nu kan avslöja skiljer sig åt från hur arbetstiden regleras i arbetstidsdirektivet.⁷

År 2017 publicerade EU-kommissionen ett tolkningsmeddelande om arbetstidsdirektivet i syfte att öka rättssäkerheten och förtydliga tillämpningen av direktivet. I tolkningsmeddelandet lyfter kommissionen fram flera utmaningar som direktivet tillämpning står inför i förhållande till dagens arbetsmarknad. Det första arbetstidsdirektivet trädde i kraft för mer än 20 år sedan. Det gjorde introduktion i ett samhälle där den typiska arbetsdagen varade mellan 9.00 och 17.00. Sedan dess, poängterar kommissionen har arbetsmarknaden förändrats. Nya former av anställningar har växt fram och arbetsgivare ställer högre krav på flexibilitet för att kunna slå sig fram i en globaliserad ekonomi där tillgänglighet är högt eftertraktat. Dessutom bidrar digitaliseringen till nya typer av arbetsförhållanden där arbetstagarna har möjlighet att arbeta på distans eller på flera arbetsplatser. Strävan efter flexibilitet finns även från arbetstagarnas håll men det som främst efterfrågas är en bättre balans mellan privatliv och arbetsliv. Mot dessa ambitioner måste dock överväganden om arbetstagarnas hälsa och säkerhet ställas. Utifrån dessa utgångspunkter kan frågan ställas om hur välanpassat arbetstidsbegreppet är till de utmaningar som EU-kommissionen

⁵ C-226/14 *Tyco*.

⁶ C-226/14 *Tyco*; AD 2020 nr 7; E-19/16 *Selstad*.

⁷ C-226/14 *Tyco*; AD 2020 nr 7; se exempelvis 5 § ATL, 7 § ATL, 13 § ATL, 14 § ATL.

identifierar. Den slutliga analysen i detta arbete syftar till att analysera det som presenteras om arbetstidens reglering, arbetstidsbegreppet och restid utifrån de problem som EU-kommissionen konstaterar ovan och främst lyfta frågan om flexibilitet kontra skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsens övergripande syfte är att utreda begreppet ”arbetstid” utifrån svensk och gemenskapsrättslig rätt. Syftet baseras på den diskussion och utveckling i framförallt EU-rättslig praxis som har skett angående definitionen av arbetstid sedan arbetstidsdirektivets införande.

För att uppfylla syftet avses följande frågeställningar besvaras:

- Hur regleras arbetstid i arbetstidsdirektivet respektive ATL?
- Hur förhåller sig det EU-rättsliga arbetstidsbegreppet till ATL?
- Vilka kriterier anses vara de avgörande för att avgöra om en viss tid ska utgöra arbetstid?
- Ligger EU-domstolens, EFTA-domstolens och Arbetsdomstolens avgöranden om restid i linje med den tidigare praxisen angående arbetstid?

Arbetet syftar slutligen till att analysera arbetstidsbegreppet med utgångspunkt i de utmaningar som dagens arbetsmarknad för med sig, som bland andra EU-kommissionen presenterar i sitt tolkningsmeddelande. Analysen grundas även i de tankar, idéer och kritik som presenteras i doktrin. Analysen kommer främst att utgå ifrån hur väl arbetstidsbegreppet är anpassat utifrån önskan om en ökad flexibilitet från arbetsgivarna och önskan om en klarare distinktion mellan fritid och arbetstid från arbetstagarna samt förhållandet till skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

1.3 Avgränsningar

Tidigt på juristprogrammet fick jag lära mig att ställa ett par inledande frågor varje gång jag fick en ny författning framför mig. En av dessa var vilken personkrets författningen var tillämplig på. Frågan är avgörande för att kunna lösa ett praktiskt problem. När uppgiften istället är att analysera ett begrepp i författningen blir inte tillämpningsområdet lika viktigt, det reduceras istället till en del av den bakgrund som krävs för att förstå den djupare analysen. Arbetstagarbegreppet kommer därför endast redogöras för översiktligt. Hit tillkommer även att arbetstagarbegreppet i sig kräver ett visst utrymme för att bli helt utrett vilket detta arbete och arbetets syfte inte tillgodoser.

Då det främst är definitionen av arbetstid som är intressant för att uppfylla uppsatsens syfte kommer många av både arbetstidsdirektivets och ATL:s

övriga bestämmelser att redogöras för endast översiktligt eller helt lämnas utan hänseende. Några av dessa är exempelvis bestämmelserna om semester, nattarbete samt de bestämmelser, stycken och meningar som reglerar beräkningsperioder. Många av direktivets och lagens materiella bestämmelser får en subsidiär plats i detta arbete då det inte är tillämpningen av just dem som utreds. Tillämpningen av dessa utgör steg två, efter att arbetstiden har definierats och bestämts. Jag har dock ansett det nödvändigt att presentera både materiella regler från direktivet och ATL för att ge läsaren en förståelse om vad rättsakterna handlar om och varför definitionen av arbetstid är så avgörande.

Arbetstidslagstiftning befinner sig någonstans i en gråzon mellan traditionell arbetslagstiftning och arbetsmiljölagstiftning. Det hade varit mycket intressant att även anlägga ett arbetsmiljöperspektiv på de frågeställningarna som ska undersökas. Jag har dock ansett att ett arbetsmiljöperspektiv skulle ha utgjort en något för stor och lite udda dimension i förhållande till syftet varför arbetsmiljöaspekter lämnas helt utan avseende.

Som antydde i avsnitt 1.1 regleras arbetstid främst i kollektivavtal. Då syftet och frågeställningarna rör sig om lagen och arbetstidsdirektivets tolkning och tillämpning har jag valt att inte undersöka hur arbetstid regleras i kollektivavtal. Det är tveklöst en intressant frågeställning som dessutom skulle kunna belysa hur lagen och direktivets regler visar sig i praktiken. Frågan hade visserligen kunnat falla in delvis under arbetets syfte men risken är att uppsatsen hade framstått som otydlig om både rättsregler och regler i kollektivavtal hade presenterats. Vidare hade en framställning om arbetstidsregleringen i kollektivavtal krävt en jämförelse och en presentation av flera av arbetsmarknadens centrala kollektivavtal för att ge en representativ bild av hur begreppet regleras. Detta hade krävt ett oproportionellt stort utrymme för en frågeställning som endast till viss del uppfyller uppsatsen syfte. Slutligen är redan arbetstidsregleringen i kollektivavtal tämligen omskriven i tidigare studentuppsatser vilket presenteras i avsnitt 1.6. Det blir därav enkelt att distansera detta arbete från de tidigare uppsatserna genom att utesluta frågan om kollektivavtal.

1.4 Metod

Då flera av frågeställningarna och syftet kräver att gällande rätt undersöks har den rättsdogmatiska metoden använts. Den rättsdogmatiska metoden syftar till att utifrån en vald frågeställning beskriva gällande rätt.⁸ Genomförandet av beskrivningen sker med hjälp av de allmänt accepterade rättskällorna: lagstiftning, rättspraxis, lagförarbeten samt juridisk doktrin.⁹ Tillvägagångssättet präglas av en tolkning och systematisering av gällande rätt.¹⁰ Vidare kan även förfarandet beskrivas som att de olika rättskällorna analyseras så att slutresultatet speglar gällande rätt, eller enligt Kleinemans

⁸ Kleineman (2018) s. 21.

⁹ Kleineman (2018) s. 21.

¹⁰ Sandgren (2008) s. 649; Sandgren (2018) s. 49.

mening hur en rättsregel ska bedömas i ett visst konkret sammanhang. Det är detta samband, mellan en konkret tillämpningssituation och den, som Kleineman uttrycker det, abstrakta rättsregeln som ger rättsdogmatiken dess särskilda karaktär.¹¹ Den rättsdogmatiska metoden har i detta arbete främst nyttjats för att utreda och analysera den svenska regleringen av arbetstid och restid. Vid genomförande av detta har hänsyn tagits till rättskällornas olika auktoritet. Detta kommer till uttryck i arbetet genom att utredningen och analysen till stor del utgår ifrån rättskällorna med formell auktoritet vilka i denna uppsats utgörs av lagstiftning, rättspraxis från Arbetsdomstolen och till viss del av förarbeten. Doktrin som innehar något av en lägre status har endast använts i en begränsad omfattning.¹²

Den rättsdogmatiska metoden kan även beskrivas utifrån vilken juridisk argumentation som är tillåten.¹³ Här gör Kleineman skillnad mellan en bunden argumentation som strikt iakttar rättskälleläran och en friare argumentation där skälighetsinriktade rättsviseargument är tillåtna.¹⁴ Däremot råder det delade meningar om en analys *de lege ferenda* är tillåten, där Jareborg emellertid är av åsikten att det inom den rättsdogmatiska metoden finns möjlighet att vidga sin argumentation och gå utanför gällande rätt.¹⁵ Han uttrycker det som att ”*All vetenskaplig verksamhet går ut på att finna nya svar och bättre lösningar.*”¹⁶ Sandgren å andra sidan anser att rättsdogmatiken i traditionell mening inte kan uttala sig om effekterna och konsekvenserna av gällande rätt med tillräckligt stor precision.¹⁷ Att rättsdogmatiken intresserar sig för själva normen och inte för det system som normen omvälvts i är kritik som riktats mot metoden.¹⁸

Mot bakgrund av att uppsatsen delvis syftar till att analysera arbetstidsbegreppet utifrån de utmaningar som dagens arbetsmarknad står inför som presenterades i uppsatsens inledande avsnitt framstår den rättsdogmatiska metoden som olämplig för utförandet av denna uppgift. Den rättsdogmatiska metoden är inte heller passande att använda när EU-domstolens, Arbetsdomstolens och EFTA-domstolens avgöranden om restid analyseras utifrån tidigare praxis rörande arbetstid och restid. Istället har detta syfte och denna frågeställning genomförts med hjälp av den rättsanalytiska metoden. Den rättsanalytiska metoden har till skillnad från den rättsdogmatiska syftet att analysera rätten vilket enligt Sandgren är en friare uppgift där fler typer av material än de traditionella rättskällorna kan användas vilket ger underlag för en nyanserad analys. En självklar del av den rättsanalytiska metoden utgörs även av att kritisera den gällande rätten. Det är dock av stor betydelse att argumentationen är rationell och underbyggs av relevant material.¹⁹

¹¹ Kleineman (2018) s. 26.

¹² Kleineman (2018) s. 28.

¹³ Sandgren (2008) s. 649; Kleineman (2018) s. 27–28.

¹⁴ Kleineman (2018) s. 28.

¹⁵ Sandgren (2018) s. 49; Jareborg (2004) s. 4.

¹⁶ Jareborg (2004) s. 4.

¹⁷ Sandgren (2018) s. 50.

¹⁸ Kleineman (2018) s. 24.

¹⁹ Sandgren (2018) s. 51–52.

Mot bakgrund av detta har stor uppmärksamhet lagts vid källornas relevans och auktoritet vid urvalet och värderingen. Om motstående meningar har identifierats har dessa presenterats för att bidra till en så rättvisande bild av situationen som möjligt samt i syfte att berika analysen. Auktoriteten har främst beaktats genom att endast artiklar publicerade i framstående tidskrifter har använts för att analysera arbetstidsbegreppet anpassning till dagens arbetsmarknad. Urvalet genom att beakta källans relevans i förhållande till uppsatsen syfte och frågeställningar har i denna uppsats inte utgjort något större problem då det förekommer ytterst lite material på området, det är få artiklar som har blivit bortvalda på grund av att de inte är relevanta för frågeställningen utan istället har jag ansett att flera olika synsätt verkar stärkande för den slutliga analysen.

Uppsatsens grund utgörs av arbetstidsbegreppet. Detta regleras och tolkas främst på EU-nivå. För att utreda arbetstidsbegreppet innebörd behöver flertalet av de EU-rättsliga rättskällorna hanteras, presenteras och tolkas. För att utföra den uppgiften tillämpas den EU-rättsliga metoden. Metoden kan beskrivas som ett tillvägagångssätt för att hantera EU-rättens rättskällor vilka utgörs av primärrätt, allmänna rättsprinciper, bindande avtal, sekundärrätt, EU-domstolens praxis, förarbeten, generaladvokatens förslag till avgöranden samt doktrin och ekonomiska rättsprinciper. Rättskällornas inbördes hierarki följer av uppräkningsordningen.²⁰

Vid genomförandet av denna uppsats har både bindande sekundärrätt i form av arbetstidsdirektivet och EU-domstolens praxis varit av stor betydelse samt viss icke-bindande sekundärrätt i form av generaladvokatens förslag till avgörande.²¹ Generaladvokatens yttranden har dock till stor del endast använts i den mån de skiljer sig från EU-domstolens domslut i syfte att ge en annan bild av tolkningsfrågan och för att bidra med argument till den slutliga analysen. I detta hänseende kan även nämnas att skälen i ingressen till ett direktiv inte är juridiskt bindande utan fungerar främst som hjälp vid tolkningen av rättsakten.²² De hänvisningar som görs till arbetstidsdirektivets ingress i avsnitt 2 syftar till att öka förståelsen för och utreda direktivets syfte och motiv.

EU-domstolens praxis utgör den centrala rättskällan inom EU-rätten utöver den skrivna primär- och sekundärrätten. Att referera praxis för att utreda vilka kriterier EU-domstolen har ansett vara avgörande för bedömningen av om viss tid ska anses utgöra arbetstid i arbetstidsdirektivets mening utgör därför viktig del av uppsatsen. EU-domstolens tolkningsmetod karaktäriseras av vara teleologisk, alltså ändamålsorienterad. När en bestämmelse ska tolkas ska alltså inte endast ordalydelsen beaktas utan också sammanhanget och regelns syfte. Domstolen avvänder emellertid även andra tolkningsmetoder som exempelvis texttrogen tolkning och

²⁰ Reichel (2018) s. 109; Eriksson, Hettne (2011) s. 40.

²¹ Eriksson, Hettne (2011) s. 40.

²² Bernitz, Kjellgren (2018) s. 198–199.

autonom tolkning.²³ När domarna från EU-domstolen har beaktas har hänsyn tagits till den tolkningsmetod som domstolen använt vid analysen av domens betydelse.

Det problem som uppstått i förhållande till användningen av samtliga metoder är att utbudet av relevant material har varit mycket begränsat. I förhållande till den svenska rätten finns ytterst lite doktrin och endast få rättsfall varför det i princip inte har skett något urval angående praxis från Arbetsdomstolen. Samtliga rättsfall där Arbetsdomstolen gett generella slutsatser angående restid har inkluderats i uppsatsen. Om rättsfallen endast berört kollektivavtals tolkning har de inte inkluderats. Samma princip har varit avgörande för urvalet av rättsfall från EU-domstolen, här är dock utbudet något större, men i stort sett alla rättsfall som berör definitionen i artikel 2 ingår i uppsatsen. Två beslut från EU-domstolen C-437/05 *Vorel*, och C-258/10 *Grigore*²⁴ har dock inte tagits med i redogörelsen av arbetstidsbegreppet i kapitel 3 då dessa beslut främst hänvisar till tidigare praxis och inte utgör något nytt element för tillämpningen av artikel 2 i arbetstidsdirektivet. I detta sammanhang kan även tilläggas att det för tillfället (maj 2021) finns tre pågående mål i EU-domstolen rörande arbetstidsbegreppet. Även dessa har valts bort då ingen dom i målen har hunnit presenteras och då EU-domstolen senaste tolkning av arbetstidsbegreppet framkommer tydligt genom 2021 års avgöranden i *D. J och RJ*.²⁵

Då uppsatsen dels syftar till att utreda vilka avgörande kriterier som ingår i bedömningen av arbetstidsbegreppet, dels analysera restids-praxisen utifrån tidigare avgöranden blir domstolarnas resonemang, domskäl och domslut av avgörande betydelse. Dessa har därför fått ta ett stort utrymme i uppsatsen och förhållandevis långa referat presenteras. Målet med de utförliga referaten är dels att de ska hjälpa läsaren att förstå problematiken med arbetstidsbegreppet och under vilka omständigheter målet avgjordes, dels att understödja den slutliga analysen där domstolens resonemang appliceras och jämförs med andra avgöranden samt åsikter, kritik och tankar som framkommit i doktrin.

1.5 Material

Redogörelsen för arbetstidsregleringen på EU-nivå grundar sig till stora delar på arbetstidsdirektivets bestämmelser. När förtydliganden i tolkningen och tillämpningen har ansetts nödvändig har det även hänvisats till belysande rättsfall från EU-domstolen. Vidare har redogörelsen till vissa delar grundats på EU-kommissionens tolkningsmeddelande från 2017.²⁶ Tolkningsmeddelanden kan beskrivas som ”soft law” och det framkommer i meddelandet att det inte är bindande eller har som avsikt att skapa nya

²³ Eriksson, Hettne (2011) s. 158–162.

²⁴ C-437/05 *Vorel*; C-258/10 *Grigore*.

²⁵ C-909/19, C-107/19, C-214/20; C-344/19 *D. J*, C-580/19 *RJ*.

²⁶ Europeiska kommissionen (2017a).

regler. Den slutliga befogenheten att tolka och tillämpa EU-rätten ligger på EU-domstolen. Tolkningsmeddelandet syftar istället till att öka rättssäkerheten, förutsebarheten och den rättsliga tydligheten vid tillämpningen av direktivet. Vidare presenterar även tolkningsmeddelandet kommissionens ståndpunkt i de delar där rättspraxisen är begränsad eller rent utav obetydlig.²⁷

När ATL presenteras utgår arbetet främst ifrån ATL:s bestämmelser och förarbeten för att ge en bild av arbetstidsregleringen och dess historia i svensk rätt. Vidare har förarbeten till stor del underbyggt utredningen om hur ATL och arbetstidsdirektivet förhåller sig till varandra då överväganden från implementeringen främst redogörs för i förarbetena. Doktrin om ATL finns knappt varför lagkommentarer i begränsad omfattning har använts. Vid användandet av dessa har det beaktats att vissa av författarna varit aktiva i lagstiftningsarbete och bland annat arbetat för arbetsmarknadens parter.

När arbetstidsbegreppet behandlas och definieras används främst praxis från EU-domstolen för att förstå vilka kriterier domstolen använder i sin bedömning om viss tid ska anses vara arbetstid eller inte. Fastän domstolen har det yttersta mandatet att tillförsäkra att lag och rätt följs vid tolkningen och tillämpningen av EU:s fördrag enligt artikel 19.1 i Fördraget om Europeiska unionen (FEU) kan även andra betraktelsesätt än domstolens vara av intresse. Därav har analyser av EU-domstolens domar och förslag till avgöranden från generaladvokaterna inkluderats i arbetet. Syftet med dessa är att lyfta ett annat synsätt än det som domstolen presenterar för att kritiskt kunna granska och analysera EU:s domskäl och domslut. Vidare utgör artiklarna och förhandsavgörandena grunden i analysen om arbetstidsbegreppets anpassning till den moderna arbetsmarknaden.

Artiklarna är hämtade från framstående tidskrifter inom den europarättsliga arbetsrätten så som *European Labour Law Journal* och *Maastricht Journal of European and Comparative Law*.

Kapitel 4 som presenterar restid innehåller material från flera olika källor. Det beror på att det inte finns rättskällor som helt klargör om restid ska klassas som arbetstid eller inte. Det finns endast ett rättsfall från EU-domstolen, *Tyco*, som berör restid, detta har en självklar plats i arbetet. Vidare finns det ett avgörande och ett pågående mål i EFTA-domstolen som också redogörs för. Som kommer nämnas nedan är EFTA-domstolen skyldig att tillämpa arbetstidsdirektivet och beakta EU-domstolens praxis angående arbetstid varför detta avgörande beaktas som relevant. Vidare presenteras även EU-kommissionens uppfattning om hur restid ska klassas i kapitel 4. Då det endast finns en dom från EU-domstolen om restid är kommissionens tolkningsmeddelande en bra källa för att belysa argument och resonemang för hur restid ska hanteras vid tillämpningen av arbetstidsdirektivet även om det som ovan nämns senare i arbetet utgör ”soft law”. Fler rättsfall angående

²⁷ Europeiska kommissionen (2017a) s. 5–7.

restid finns det däremot från Arbetsdomstolen. Nästan samtliga rättsfall rör kollektivavtalsstolkning, men jag har ansett att dessa ändå är relevanta för uppsatsen syfte då de belyser generella argument och ställningstaganden för vad som är avgörande när Arbetsdomstolen har bedömt viss restid som arbetstid. Ett rättsfall som får mycket utrymme i kapitlet är AD 2020 nr 7. Anledningen till detta är att Arbetsdomstolen i detta mål prövar den tvistiga restiden utifrån EU-domstolens avgörande i *Tyco*. Detta rättsfall ger alltså en bra inblick i hur Arbetsdomstolen tolkar arbetstidsdirektivet och EU-domstolens praxis angående arbetstid och restid.

1.6 Forskningsläge

Den arbetsrättsliga regleringen av arbetstid har, framförallt på EU-nivå diskuterats och kommenterats på flera håll i doktrinen. Många av de grundläggande verken inom den EU-rättsliga arbetsrätten så som Barnards *EU Employmentss law*, Nielsens *EU Labour law*, Blanpains *European Labour Law* och Nyströms *EU och arbetsrätten* innehåller alla ett kapitel som redogör för arbetstidens reglering. Framställningarna är dock tämligen översiktliga och sakliga där djupare analyser saknas.²⁸ Något mer analyserande är de flertalet artiklar som har publicerats om arbetstidsdirektivet i både *Labour Law journal* och *Maastricht Journal of European and Comparative law*. Dessa författares uppfattning angående arbetstidsdirektivet och EU-domstolens tolkning av direktivet har lyfts in i uppsatsen för att ge stöd åt analysen.

Forskningsläget angående ATL är dock något skralare. Det finns ett antal lagkommentarer till ATL inklusive en lagkommentar av Iseskog som är mer riktad till praktiker.²⁹

Det finns även flertalet studentuppsatser som berör ATL och arbetstidsdirektivet. Normalt brukar inte studentuppsatser ses som forskning men för transparens bör de ändå nämnas. Den uppsats som ligger närmst syftet för denna uppsats, är en C-uppsats i rättsvetenskap som redogör för arbetstidsdirektivets påverkan på ATL och i vilken mån arbetsmarknadens parter kan ingå kollektivavtal som avviker ifrån ATL.³⁰ Det finns även ett examensarbete och en magisteruppsats från 2017 som belyser arbetstidsregleringen i kollektivavtal genom att studera några av de centrala kollektivavtalen.³¹ Vidare redogörs arbetstidsregleringen och möjligheten till avvikelser genom kollektivavtal ur ett arbetsmiljöperspektiv i en kandidatuppsats i arbetsrätt från 2017.³² Slutligen återfinns även en redogörelse för skillnader mellan ATL och arbetstidsdirektivet samt en utredning om hur arbetstidsdirektivet ska tolkas i en kandidatuppsats från 2006.³³

²⁸ Barnard (2012); Nielsen (2013); Blanpain (2014); Nyström (2017).

²⁹ Blyme, *Arbetstidslag* (1982:673), Karnov 2021–05–25; Ask, Grahn (2021), Gullberg et.al. (2014), Iseskog (2014).

³⁰ Agnemyr (2006).

³¹ Lemel (2017); Gustavsson (2017).

³² Duker (2014).

³³ Berg (2006).

1.7 Disposition

Denna uppsats syftar till att beskriva, utreda och analysera arbetstidsbegreppet. För att kunna göra detta och således uppfylla uppsatsens syfte behöver regleringen av arbetstid presenteras. Detta kommer att ske i *kapitel två* där läsaren ska ges en förståelse för hur arbetstid regleras samt vilka syften som präglar regleringen. Först kommer arbetstidsdirektivet att presenteras och sedan ATL som implementerar direktivet. Under detta kapitel kommer även ATL:s dispositiva karaktär att presenteras och läsaren ska ges en förståelse i hur EU-spärren påverkar lagens och kollektivavtalens tillämpning.

Kapitel tre utgör en djupdykning i arbetstidsbegreppet. I detta kapitel presenteras EU-domstolens praxis angående arbetstid, samt de åsikter och tankar som framkommit i doktrin. Domarna från EU-domstolen refereras förhållandevis utförligt så att läsaren får en förståelse för hur domstolen resonerar samt hur kriterierna i artikel 2.1 ska tillämpas. De avgöranden som behandlar restid kommer vidare att presenteras i *kapitel fyra*. I *kapitel 5* kommer slutligen arbetstidsbegreppet att analyseras utifrån den kritik som tidigare presenterats i arbetet och utifrån de utmaningar som dagens arbetsmarknad står inför vilka presenterades i uppsatsens inledande kapitel. Avslutningsvis kommer även slutsatserna och frågeställningarna presenteras respektive besvaras i *kapitel 5*.

Utöver den slutliga analysen sker sammanfattningar och delanalyser löpande genom arbetet. Syftet med detta är att underlätta för läsaren.

2 Reglering av arbetstid

2.1 Inledning

Följande kapitel utreder regleringen av arbetstid vilket inom EU främst sker genom arbetstidsdirektivet och i svensk rätt genom ATL. Här kommer regleringarnas syften och bakgrund presenteras samt de bestämmelser som gäller till skydd för arbetstagare. Vidare kommer kapitlet visa hur arbetstidsdirektivet implementerades i svensk rätt och hur det påverkar tillämpningen av ATL.

2.2 Arbetstidsdirektivet

2.2.1 Inledande utgångspunkter och historia

Arbetstidsdirektivets historia påbörjas år 1990 när ett förslag till ett arbetstidsdirektiv läggs fram³⁴, och senare antas som direktiv 93/104.³⁵ Alan Bogg³⁶ beskriver direktivets tillkomst som en av de mest anmärkningsvärda händelserna både juridiskt och politiskt för EU-arbetsrätten.³⁷ Direktivets mål var och är fortfarande, då dessa målsättningar överförts till det nu gällande arbetstidsdirektivet, att trygga arbetstagarnas hälsa och säkerhet i arbetet genom att införa regler om dygnsvila, veckovila, semester och rast. Direktivet antogs med stöd av artikel 118a EG som föreskrev att medlemsstaterna särskilt ska sträva efter att främja förbättringar, särskilt inom arbetsmiljöområdet, för att trygga bättre hälsa och säkerhet för arbetstagarna. För att säkerställa detta ska rådet genom direktiv anta minimikrav.³⁸

Direktivet stötte omedelbart på patrull då Storbritannien försökte få direktivet ogiltigförklarat hos EU-domstolen genom att hävda att direktivet inte vilade på rätt rättslig grund. Storbritannien grundade sin talan på att sambandet mellan regleringarna om veckoarbetstid, betald årlig semester och raster, och begreppen arbetstagares hälsa och säkerhet i artikel 118a EG var allt för svagt. För att stödja sitt argument hävdade den brittiska regeringen att ”arbetsmiljön” i artikel 118a EG endast syftar till fysiska förhållanden och risker på arbetsplatsen. Detta innebar att ett direktiv som grundas på denna bestämmelse endast ska reglera just fysiska förhållanden och risker på arbetsplatsen. När EU-domstolen gjorde sin bedömning ansåg domstolen att det inte fanns någonting i ordalydelsen som tydde på att begreppen ”arbetsmiljö”, ”säkerhet”, och ”hälsa” i avsaknad av andra

³⁴ EUT C254, 9.10.1990, s. 4–6.

³⁵ EUT L307, 13.12.1993, s. 18–24.

³⁶ Alan Bogg, professor i arbetsrätt.

³⁷ Bogg (2016) s. 267.

³⁸ Se ingressen till direktiv 93/104/EG, EUT L307, 13.12.1993, s. 18; Se ingressen till direktiv 2003/88/EG.

preciseringar skulle tolkas restriktivt eller att begreppen inte skulle anses innefatta alla faktorer som kan påverka arbetstagarens hälsa och säkerhet i dennes arbetsmiljö, i synnerhet arbetstidens förläggning. Domstolen menade istället att formuleringen ”främst i fråga om arbetsmiljön” talade för en vidsträckt tolkning av den befogenheten som rådet har tillerkänts genom artikel 118a EG. Vidare fann domstolen stöd för sin tolkning av begreppen ”säkerhet” och ”hälsa” från ingressen i stadgan för Världshälsoorganisationen där ”hälsa” definierades som ett tillstånd av fysiskt, mentalt och socialt välbefinnande. Utifrån detta drogs slutsatsen att arbetstidsdirektivet föll inom tillämpningsområdet för artikel 118a EG och att direktivet inte vilade på en felaktig rättslig grund.³⁹

Direktiv 93/104 exkluderade ett stort antal sektorer av arbetsmarknaden från sitt tillämpningsområde enligt artikel 1.3. Dessa var arbete vid Väg-, luft-, sjö- och järnvägstransport, inlandssjöfart, havsfiske, annat arbete till sjöss samt arbete som utförs av läkare under utbildning. År 2000 antogs därför ett ändringsdirektiv för att inkludera dessa sektorer i det ursprungliga direktivets tillämpning.⁴⁰

Genom det nu gällande arbetstidsdirektivet sammanfördes och ersattes de båda äldre direktiven. Sammanslagningen innebar även en anpassning av reglerna utifrån EU-domstolens praxis.⁴¹

Utöver de syften som nämndes tidigare har EU-domstolen även slagit fast att det nuvarande arbetstidsdirektivet genomför artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (EU-stadgan).⁴² Artikel 31 i EU-stadgan ger alla arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden samt rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden, dygnsvila och årlig betald semester. I C-84/94 *CCOO* ansåg domstolen att flera av arbetstidsdirektivets artiklar innebär en precisering av artikel 31 i EU-stadgan varför EU-domstolen konstaterade att arbetstidsdirektivet måste tolkas med bakgrund av rättigheterna artikeln. Mot bakgrund av detta konstaterades, att arbetstidsdirektivet inte kan tolkas restriktivt till nackdel för de rättigheter som direktivet ger arbetstagare då detta skulle kunna riskera att de grundläggande rättigheterna i EU-stadgan inte efterlevs.⁴³

2.2.2 Arbetstidsdirektivets räckvidd

2.2.2.1 Personligt tillämpningsområde

Arbetstidsdirektivet innehåller ingen egen specifik artikel som definierar vilka personer som direktivet är tillämpligt på. I direktivets materiella bestämmelser används begreppet ”arbetstagare”⁴⁴ någon definition av vilka

³⁹ C-84/94 *Storbritannien och Nordirland mot Europeiska unionens råd*.

⁴⁰ EUT L195, 1.8.2000. s. 41–45.

⁴¹ Nyström (2017) s. 381.

⁴² C-55/18 *CCOO*.

⁴³ C-55/18 *CCOO*, punkt 30–32.

⁴⁴ Se exempelvis artikel 3, 4, 7.1 i arbetstidsdirektivet.

som ska anses vara arbetstagare återfinns emellertid inte. Istället har begreppet fått sin innebörd genom EU-domstolens praxis. I *Isère* uttalades att begreppet ska ha en gemensamrättslig definition och följaktligen vara oberoende av nationell lagstiftning när det tillämpas och tolkas inom ramen för arbetstidsdirektivet. Definitionen ska ske ”enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. Det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning”⁴⁵.

Domstolen lämnar dock till de nationella domstolarna att, utifrån objektiva kriterier samt med en helhetsbedömning av alla omständigheter i det aktuella målet göra bedömningen avseende arbetstagarbegreppet. Viss vägledning gavs emellertid genom påpekandet att bedömningen är oberoende den klassificering ett visst yrke har i nationell rätt.⁴⁶

2.2.2.2 Materiellt tillämpningsområde

I arbetstidsdirektivets artikel 1.3 föreskrivs att direktivet ska tillämpas på alla sektorer, både offentliga och privata i enlighet med artikel 2 i Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet (ramdirektivet). Artikel 2.1 i ramdirektivet reglerar i sin tur att det direktivet ska tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat och listar industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet som exempel. I artikel 2.2 i ramdirektivet undantas offentliga verksamheter som har speciella och oundvikliga förhållanden som kan komma i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen. I förhållande till dessa undantagsfall ska arbetstagarnas hälsa och säkerhet ändå tryggas så långt som möjligt med mot bakgrund av ramdirektivets syften.

Endast en grupp av arbetare är uttryckligen exkluderade ifrån arbetstidsdirektivets tillämpningsområde och det är sjömän enligt arbetstidsdirektivets artikel 1.3.

EU-domstolen har i *Simap* konstaterat att arbetstidsdirektivet bör ges en bred tolkning när det gäller tillämpningsområdet. Som en följd av detta, uttalade även domstolen i samma mål att undantagen från tillämpningsområdet bör tolkas restriktivt.⁴⁷

Utöver artikel 1 som uttryckligen reglerar arbetstidsdirektivets ändamål och räckvidd föreskriver även artikel 14 att direktivet inte ska tillämpas om det finns andra EU-rättsliga dokument som innehåller mer specifika eller detaljerade föreskrifter om arbetstid för vissa yrken eller sektorer.

⁴⁵ C-428/09 *Isère*, punkt 28.

⁴⁶ C-428/09 *Isère*, punkt 28.

⁴⁷ Se nedan för en mer utförlig genomgång av *Simap*; C-303/98 *Simap*, punkt 34–35.

2.2.3 Grundläggande bestämmelser

2.2.3.1 Den rättsliga ramen

Arbetstidsdirektivets artikel 1 reglerar bland annat direktivets ändamål vilket är att föreskriva minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggning av arbetstiden. Minimikrav ska enligt artikel 1.2 föreskrivas för bland annat dygnsvila, veckovila, årlig semester, raster och för begränsning av veckoarbetstiden. Vidare är direktivet även tillämpligt på vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

Arbetstidsdirektivet är däremot inte tillämpligt på arbetstagares lön. EU-domstolen har flera gånger i praxis slagit fast att ersättningsfrågor, lönenivåer och metoder för att fastställa lönesättning etc. inte faller inom ramen för direktivets tillämpningsområde.⁴⁸

Direktivets minimikrav är bindande för medlemsstaterna enligt artikel 29 och ska enligt artikel 24 tillgodoses genom implementering i respektive nationell lagstiftning. Det finns dock inga hinder för medlemsstaterna att erbjuda arbetstagare ett mer långtgående skydd än det som direktivet föreskriver, vilket framgår av artikel 15. Om en medlemsstat väljer att tillhandahålla ett generösare skydd är det medlemsstaterna som sätter villkoren för detta. EU-domstolens praxis och tolkning är inte tillämplig på generösare regler till skydd för arbetstagarna. Däremot bör nämnas att EU-domstolen har slagit fast att medlemsstaterna måste tillförsäkra att varje minimiregel åtlöds.⁴⁹ Att direktivet innehåller minimikrav innebär dock inte att medlemsstaterna har skäl för att sänka sina befintliga, allmänna skydds nivåer vid genomförandet av direktivet vilket utläses ur artikel 23 i arbetstidsdirektivet. Detta skulle kunna vara förbjudet enligt kommissionens mening.⁵⁰

I artikel 2 återfinns direktivets definitions katalog, där flera av begreppen som direktivet bygger på definieras. Bland annat definieras ”arbetstid” och ”vilotid” i denna artikel vilket redogörs för mer utförligt i avsnitt 3.

2.2.3.2 Direktivets minimikrav

I arbetstidsdirektivets kapitel 2 regleras minimikrav om vila samt andra bestämmelser om arbetstidens förläggning. Bestämmelserna riktar sig mot medlemsstaterna och ålägger dem att vidta de åtgärder som behövs för att garantera alla arbetstagare det skydd som artiklarna föreskriver.

Artikel 3 i arbetstidsdirektivet reglerar dygnsvilan och ålägger medlemsstaterna ett ansvar att vidta åtgärder för att försäkra att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande ledighet per varje period om 24 timmar. Om en arbetstagare innehar flera anställningsavtal

⁴⁸ Europeiska kommissionen (2017a) s. 14; Se exempelvis: C-437/05 *Vorel*, punkt 32–34, C-14/04 *Dellas* punkt 38, C-266/14 *Tyco*, punkt 48.

⁴⁹ Europeiska kommissionen (2017a), s. 14; C-14/04 *Dellas*, punkt 53.

⁵⁰ Europeiska kommissionen (2017a), s. 15.

med samma arbetsgivare har EU-domstolen gjort bedömningen att artikel 3 är tillämplig på samtliga anställningsavtal hos samma arbetsgivare sammantaget och ska inte tillämpas för vart och ett. Domstolen motiverar detta ställningstagande med att det inte skulle vara möjligt att uppfylla kravet i artikel 3, nämligen 11 timmars dygnsvila om viloperioden skulle bedömas för varje avtal separat.⁵¹

Regler om raster när arbetsdagen är längre än 6 timmar finns i artikel 4 och artikel 5 reglerar veckovilan och garanterar alla arbetstagare en sammanhängande ledighet om 24 timmar utöver dygnsvilan i artikel 3. I artikel 6 begränsas den sammanlagda veckoarbetstiden till maximalt 48 timmar och ålägger medlemsstaterna att se till att begränsningen sker genom lagar och andra författningar eller genom kollektivavtal och andra avtal mellan arbetsmarknadens parter. I artikel 7 ges arbetstagarna en rätt till en årlig betald semester om minst 4 veckor som inte får utbytas mot kontant ersättning utom då anställningen avslutas. För tillämpningen av ovan nämnda artiklar ska de beräkningsperioder i artikel 16 som huvudregel tillämpas.

Kapitel 3 innehåller slutligen regler om nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

2.2.3.3 Övriga bestämmelser

Arbetstidsdirektivets kapitel 4 innehåller direktivets övriga bestämmelser. Där finns bland annat artikel 14 som nämndes i avsnitt 2.2.2.2 som ger uttryck för principen om *lex specialis*. Här återfinns även artikel 15 som ger direktivet status som ett minimidirektiv vilket kort nämndes innan och ger medlemsstaterna rätt att lagstifta om mer förmånliga regler till skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Artikel 15 ger även medlemsstaterna möjlighet att tillämpa kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som ger ett bättre skydd än vad direktivet förskriver.

Artikel 16 som även den ingår i direktivets kapitel 4 reglerar de beräkningsperioder som ska användas som grund för beräkningen av direktivets minimibestämmelser.

2.2.3.4 Undantag och avvikelser

Kapitel 5 reglerar arbetstidsdirektivets undantag och avvikelser. Den första artikeln som reglerar undantag och avvikelser är artikel 17 som riktar sig mot medlemsstaterna. I artikel 17 ges medlemsstaterna rätt att göra avvikelser från flertalet av direktivets bestämmelser. Avvikelser får göras enligt artikel 17.1 när det med hänsyn till arbetets särskilda art inte går att mäta eller bestämma arbetstidens längd i förväg eller om arbetstagarna själva kan bestämma sin arbetstid. Det sistnämnda gäller exempelvis för företagsledare och anställda i familjeföretag.

⁵¹ C-585/19 *Academia de Studii Economice din București*.

Vidare får avvikelser göras i förhållande till vissa typer av arbeten i enlighet med 17.3. Där nämns bland annat säkerhetsanställda, där arbetet kräver permanent närvaro för att skydda personer eller egendom. Avvikelser får även göras för arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, exempelvis arbete vid sjukhus, reception, fängelser, hamnar eller flygplatser, arbete inom media, produktion och distribution av gas, vatten, el och sophämtning. Även arbeten där det förkommer förutsägbara arbetstoppar faller under artikel 17.3 exempelvis inom jordbruket och turism. Det finns även möjlighet för medlemsstaterna att göra avvikelser för olika typer av skiftarbeten enligt 17.4 samt för läkaren under träning enligt 17.5.

Om medlemsstaterna vill införa avvikelser för dessa typer av arbeten måste detta ske genom kollektivavtal eller lag och endast under förutsättningen att de berörda arbetstagarna ges kompensationsledighet eller att de erbjuds annat lämpligt skydd, enligt artikel 17 punkterna 2 och 3. Det sistnämnda ska dock endast ske i undantagsfall då det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja kompensationsledighet.

Arbetstidsdirektivet tillåter även att undantag görs genom kollektivavtal som slutits på nationell eller regional nivå enligt artikel 18. Denna artikel riktar sig därav direkt till arbetsmarknadens parter till skillnad från artikel 17. För att dessa undantag ska vara tillåtna krävs att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna eller att de ges annat lämpligt skydd om kompensationsledighet av objektiva skäl inte är möjligt. Avvikelser får göras genom kollektivavtal från arbetstidsdirektivets artikel 3, 4, 5, 8, 16.

Avvikelser får även göras från artikel 6 i enlighet med artikel 22 i arbetstidsdirektivet. Medlemsstaterna har möjlighet att inte tillämpa 48-timmarregeln i artikel 6 om de allmänna principerna om skydd för arbetstagarens hälsa och säkerhet iakttas och vissa krav tillgodoses. Dessa krav utgörs av att ett individuellt samtycke från arbetstagaren krävs, att arbetstagaren inte får skadas av sådant arbete samt att arbetsgivaren ska föra noteringar om sådant arbete och göra dessa tillgängliga för behöriga myndigheter.

Anledningen till att direktivet tillåter avvikelser, vilket framkommer av arbetstidsdirektivets skäl nummer 15 och 16, är för att tillgodose arbetsgivarens behov av flexibilitet. Av skälen framgår att arbetstidens förläggning ibland kan utgöra ett problem för företagen varför ett visst mått av flexibilitet är önskvärt samtidigt som man tryggar efterlevnaden av principerna om arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Det är därför nödvändigt att föreskriva om att vissa bestämmelser kan bli föremål för avvikelser. Som allmän regel bör dock de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet vid dessa avvikelser.

2.3 Arbetstidslagen

2.3.1 Historia

2.3.1.1 Inledning

Arbetstid regleras i Sverige i ATL. Den nu gällande lagen trädde i kraft år 1983 och ersatte då 1970 års allmänna arbetstidslag.⁵² 1970 års lag var till skillnad från innan, då arbetstid reglerades i flera särregleringar tillämplig på hela arbetsmarknaden. Lagstiftning om arbetstid blev därför en nyhet för cirka 50 procent av Sveriges arbetstagare.⁵³ Lagens uppgift var att sätta normer för arbetstiden.⁵⁴ Innan den nu gällande lagen trädde ikraft reglerades arbetstiden både i 1970 års arbetstidslag samt i arbetsmiljölagen. Genom 1982 års lag fördes dessa regleringar istället samman.⁵⁵ ATL är i grund och botten en skyddslagstiftning men allt eftersom förkortningar av arbetstiden genomfördes lät lagstiftaren även andra välfärdsåtgärder så som exempelvis utökad fritid få agera som syfte.⁵⁶

2.3.1.2 Inträde i EU

I och med Sveriges inträde i EU år 1995 tillsattes en utredning för att analysera och utreda konsekvenserna av implementeringen av 1993 års arbetstidsdirektiv. Inställningen till implementeringen var att så få förändringar som möjligt skulle göras i den svenska lagstiftningen.⁵⁷ Arbetsmarknadsorganisationerna var mycket avvisande till direktivets detaljreglering av arbetstid. De ansåg istället att arbetstid är någonting som på den svenska arbetsmarknaden, bäst regleras genom kollektivavtal för en så bra anpassning till olika branscher och verksamheter som möjligt.⁵⁸

Utredningen konkluderade att det inte var speciellt många ändringar som skulle behövas för att direktivet skulle anses vara implementerat. Denna slutsats drogs då det ansågs att ATL redan gav arbetstagare ett jämgott skydd jämfört med direktivet.⁵⁹ En av förändringarna som dock gjordes var att det infördes en så kallad EU-spärr. ATL var innan ändringen helt eller delvis dispositiv till förmån för kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter slutna på central nivå. EU-spärren som infördes innebar att ATL endast fick frångås genom kollektivavtal om reglerna i arbetstidsdirektivet iakttogs. Det infördes även en regel som gjorde att avtal eller delar av avtal blev ogiltiga ifall de innebar ett sämre skydd än direktivets bestämmelser.⁶⁰ Mer om EU-spärren följer nedan.

⁵² Övergångsbestämmelse nr 1 ATL.

⁵³ Prop. 1970:5 s. 1.

⁵⁴ Prop. 1981/82:154 s. 14.

⁵⁵ Prop. 1981/82:154, s. 15.

⁵⁶ Prop. 1981/82:154, s. 16.

⁵⁷ SOU 1995:92 s. 79.

⁵⁸ Nyström (2017) s. 90.

⁵⁹ SOU 1995:92 s. 16.

⁶⁰ SOU 1995:92 s. 104–105; Prop. 1995/96:162, s. 17–20; Gullberg et.al. 2014 s. 19.

Det var ytterst tveksamt om de få lagändringar som skedde i och med inträdet var tillräckliga för att uppfylla direktivets krav vilket även bekräftades genom att Sverige under år 2002 och 2003 kritiserades av EU-kommissionen. Kommissionen ansåg att Sveriges lagstiftning på flera punkter inte överensstämde med arbetstidsdirektivet. Kritiken gällde främst regler om dygnsvila, maximal arbetstid per vecka och nattarbete. Det slutade med att EU-kommissionen väckte talan mot Sverige, och att Sverige tillslut fälldes i EU-domstolen för att inte ha genomfört direktivet på ett korrekt sätt. Domstolen påpekade att Sverige inte garanterade alla arbetstagare det skydd som direktivet föreskrev eftersom alla delar av arbetsmarknaden inte omfattas av kollektivavtal.⁶¹

Redan innan kritiken kom från EU:s håll hade regeringen tillsatt en kommitté med uppdrag att se över arbetstidsregleringen och implementeringen av arbetstidsdirektivet.⁶² Kommittén för nya arbetstids- och semesterregler (KNAS) föreslog flera ändringar i ATL för att korrekt genomföra arbetstidsdirektivet. Bland annat presenterades förslag på en begränsning av veckoarbetstiden och en bestämmelse om dygnsvila. Båda reglerna återfinns som föreslagna i den efterföljande propositionen.⁶³ Sedan dess har inga större förändringar skett i ATL:s materiella bestämmelser.⁶⁴

2.3.2 Tillämpningsområde

Enligt 1 § ATL är lagen tillämplig, med de undantag som finns i 2 § ATL på varje verksamhet där arbetstagare utför arbete för en arbetsgivares räkning. Enligt tidiga förarbeten ska lagen vara tillämplig omedelbart då någon använder sig av en annan persons arbetskraft så att denne kan anses vara en arbetstagare. Vissa undantag ansågs dock vara nödvändiga.⁶⁵

I 2 § ATL undantas vissa typer av arbete ifrån ATL:s tillämpningsområde. För det första undantas arbete som utförs av arbetstagare med företagsledande ställning. Med företagsledande ställning menas vissa tjänstemän som direkt företräder arbetsgivaren och således har en arbetsgivarfunktion, med arbetsuppgifter av ledande och beslutande art.⁶⁶ En liknande typ av arbete som också undantas är arbete som utförs av arbetstagare som har förtroendet att själva disponera över sin tid. Som exempel i förarbeten nämns tjänstemän som har krävande administrativa, intellektuella, konstnärliga eller liknande uppgifter. Tjänstemännens arbetstider är i dessa fall rutinmässigt oreglerade och kan ibland vara beroende av att deras arbete behöver ske under en viss tid. Vidare har de även en viss frihet i att själva disponera över sin tid utan att arbetsgivaren

⁶¹ Nyström (2017) s. 391; C-287/04 *Kommission mot Sverige*.

⁶² Prop. 2003/04:180 s. 9.

⁶³ SOU 2002:58 s. 16–18; Prop. 2003/04:180 s. 17–18.

⁶⁴ Gullberg et.al. (2014) s. 34–36; För en mer detaljerad genomgång av lagens ändringar se Gullberg et.al. (2014) kapitel 5.

⁶⁵ Prop. 1970:5 s. 46.

⁶⁶ Prop. 1970:5 s. 46.

utövar någon verklig kontroll.⁶⁷ I 2 § ATL undantas även arbete som utförs i arbetsgivarens hushåll samt fartygsarbete och flera arbeten inom transportsektorn.

Fortsatt undantas arbete som utförs under sådana förhållanden att det inte är arbetsgivarens uppgift att vaka över arbetstidens förläggning i 2 § ATL. Detta utgör så kallat okontrollerbart arbete där handelsresande nämns som ett typexempel i förarbeten.⁶⁸

Vidare återfinns även ett undantag i 2 § ATL för arbete inom offentlig verksamhet som är av ett sådant slag att det kan komma i konflikt med arbetstidsdirektivet. Som exempel föreskrivs att sådant arbete kan ske hos Säkerhetspolisen, Försvarmakten, Polismyndigheten eller vid andra skydd- och beredskapsarbeten.

Begreppet arbetstagare i 1 § ATL syftar till det generella arbetstagarbegrepp som tillämpas i svensk rätt.⁶⁹ Eftersom ATL som nämnts ovan implementerar arbetstidsdirektivet, ges även begreppet en EU-rättslig dimension. Som ovan nämnts ska arbetstagarbegreppet ha en gemenskapsrättslig tolkning när arbetstidsdirektivet tillämpas.⁷⁰

Precis som för arbetstidsdirektivet reglerar inte ATL arbetsgivarens och arbetstagarens ekonomiska relationer. Vilken ersättning arbetstagaren har rätt till är helt och hållet en fråga som regleras i antingen det enskilda anställningsavtalet eller i kollektivavtal.⁷¹

2.3.3 Grundläggande bestämmelser

2.3.3.1 Avvikelser genom kollektivavtal

3 § ATL tillåter att avvikelser görs från lagen i dess helhet eller från vissa, i 3 § nämnda bestämmelser, genom kollektivavtal som slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation. Som kollektivavtal menas varje skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt 23 § lagen (1975:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Avvikelser från vissa bestämmelser får även göras med stöd av kollektivavtal som slutits på lokal nivå enligt 3 § 2 andra stycket ATL. Dessa avvikelser är dock gällande högst en månad från avtalets ingående.

⁶⁷ Prop. 1970:5 s. 46–48.

⁶⁸ Gullberg et.al. (2014) s. 51.

⁶⁹ Gullberg et.al. (2014) s. 45; För sammanfattande rättsliga utgångspunkter angående arbetstagarbegreppet se AD 2004 nr 18.

⁷⁰ C-428/09 *Isère*.

⁷¹ Iseskog (2014) s. 127–128.

2.3.3.2 EU-spärren för kollektivavtal

Som nämndes ovan infördes en EU-spärr i ATL som återfinns i 3 § fjärde stycket ATL. EU-spärren innebär att undantag och avvikelser från ATL:s regler genom kollektivavtal inte får innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet. EU-spärren gäller för lagen i dess helhet och för avvikelser från 10 b §, 13 § första tycket, 13 a §, 14 § och 15 § andra och tredje stycket ATL samt för byten av raster mot måltidsuppehåll.

Avvikelser genom kollektivavtal regleras som tidigare nämnts i arbetstidsdirektivets artikel 18. Det är villkoren i denna artikel som parterna måste beakta vid tillämpningen av kollektivavtalet. Mindre förmånliga villkor än vad som anges i artikel 3-5, 8 och 16 i arbetstidsdirektivet förenat med artikel 18 och 19 utgör alltså brott mot ATL.⁷²

De villkor som ska uppfyllas enligt arbetstidsdirektivets artikel 18 är att arbetstagaren vid en avvikelse ska ges kompensationsledighet. Om det inte är möjligt av objektiva skäl att ge arbetstagaren kompensationsledighet ska annat lämpligt skydd istället erbjudas.

För tydlighetens skull ska detta konkretiseras genom ett par exempel. En sammanhängande dygnsvila om 11 timmar skall ges under varje 24-timmarsperiod enligt artikel 3 i arbetstidsdirektivet samt 13 § ATL. Om det sker inskränkningar i vilan ska kompensationsledighet i första hand ges eller i undantagsfall lämpligt skydd.

Veckovila som regleras i artikel 5 i arbetstidsdirektivet berättigar arbetstagarna till 24 timmars sammanhängande ledighet plus 11 timmars dygnsvila under en sjudagasperiod. Enligt 14 § ATL gäller istället totalt 36 timmars veckovila. Här får undantag göras om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det. Då får istället en sammanhängande ledighet om 24 timmar ges enligt artikel 5. Ligger inte dessa skäl för handen, eller om arbetstagaren ges mindre än 24 timmar sammanhängande veckovila behöver kompensationsledighet eller lämpligt skydd erbjudas.

I fråga om veckoarbetstiden som regleras i 10 b § ATL och artikel 6 i arbetstidsdirektivet till maximalt 48 timmar, får inga avvikelser göras trots den hänvisning som finns i 3 § ATL. Den genomsnittliga arbetstiden per vecka får aldrig överstiga 48 timmar vilket kan utläsas genom att artikel 6 inte är uppräknad som en av de artiklarna som avvikelser kan göras ifrån, i artikel 18 i direktivet. De enda avvikelserna som kan göras i anslutning till veckoarbetstiden är avsteg från de beräkningsperioder som ska användas vid beräkningen av veckoarbetstiden i artikel 16 och 10 b § ATL, vilket framgår av artikel 19 i arbetstidsdirektivet.

⁷² Gullberg et.al. (2014) s. 69.

Skulle ett kollektivavtal innebära att mindre förmånliga villkor än vad direktivet föreskriver tillämpas för arbetstagarna ska avtalet enligt 3 § fjärde stycket ATL vara ogiltigt. Ogiltighetsregeln betonar skyldigheten för arbetsmarknadens parter att åtyda direktivets skyddsregler.⁷³ Propositionen anger att, om reglerna i lagen ska få ersättas i kollektivavtal måste bestämmelserna i kollektivavtalen hålla sig inom arbetstidsdirektivets ramar.⁷⁴

2.3.3.3 Bestämmelser om arbetstidens reglering

2.3.3.3.1 Inledning

Arbetstid definieras och regleras på ett något annorlunda sätt i ATL jämfört med arbetstidsdirektivet. Till skillnad från arbetstidsdirektivets samlade begrepp gör ATL en distinktion mellan flera olika kategorier av arbetstid.

2.3.3.3.2 Ordinarie arbetstid

Den ordinarie arbetstiden regleras i 5 § ATL. Enligt 5 § får den ordinarie arbetstiden högst uppgå till 40 timmar i veckan eller 40 timmars-genomsnittsvecka under fyra veckor. Det som är utmärkande för den ordinarie arbetstiden är att den planeras i förväg och är återkommande vilket framgår av 12 § ATL.

2.3.3.3.3 Jourtid

Om det på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen för att vid behov kunna börja arbeta, får jourtid enligt 6 § ATL tas ut med högst 48 timmar under en tid av fyra veckor, eller 50 timmar under en kalendermånad. Bestämmelsen infördes i 1970 års arbetstidslag då lagstiftaren ansåg att all tid då en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande och utför arbete för denne, skulle räknas som arbetstid innefattat tid då arbetstagaren befann sig på arbetsplatsen i beredskap att tillhandahålla sina tjänster. Om det inte fanns något krav på fysisk närvaro skulle detta istället utgöra beredskapstid. Tanken bakom denna avgränsning var att gränsen mellan arbetstid och fritid direkt skulle vara avhängig skyldigheten att befinna sig på arbetsplatsen.⁷⁵

Som jourtid avses enligt 6 § ATL inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning. Denna distinktion är en konsekvens av att det inför 1970 års arbetstidslag ansågs vara svårt att reglera jourtid på grund av arbetstidens oberäknelighet. Den del av arbetspasset när arbetstagaren faktiskt arbetar ska därför ses som ordinarie arbetstid eller övertid.⁷⁶

2.3.3.3.4 Övertid

Definitionen av övertid återfinns i 7 § ATL. Där definieras övertid som arbetstid som överstiger lagstadgad eller avtalad ordinarie arbetstid och

⁷³ Gullberg et.al. (2014) s. 72.

⁷⁴ Prop. 1995/96:162 s. 40.

⁷⁵ Prop. 1970:5 s. 45, 113–116.

⁷⁶ Prop. 1970:5 s. 46, 113–116.

jourtid. Allmän övertid får enligt 8 § ATL tas ut med max 48 timmar per arbetstagare under en tid av fyra veckor eller högst 50 timmar under en kalendermånad. Det finns även en årsbegränsning på högst 200 timmar per kalenderår enligt 8 § ATL. Vidare får övertid enligt samma bestämmelse endast användas när det finns ett särskilt behov av ökad arbetstid. Övertid får tas ut för att täcka ett extra ordinärt behov av ökat arbete. Arbetsgivaren ska inte kunna utöka den ordinarie arbetstiden genom att istället lägga in övertid regelbundet.⁷⁷ Arbetsdomstolen har vid en tolkning av om det föreligger ett särskilt behov av ökad arbetstid uttalat att övertiden inte är otillåten endast på grund utav att den i viss mån är förutsebar, speciellt inte om behovet är under en kortare tidsperiod. Uttalandet kommer från AD 2008 nr 109 som rörde ett mål om arbetare vid bilprovningen som fick ta ut övertid vid en årligen återkommande arbetstopp.⁷⁸

Om det föreligger särskilda skäl och situationen inte går att lösa på något annat rimligt sätt får extra övertid tas ut enligt 8 a § ATL. Vid mer oförutsebara händelser som exempelvis naturkatastrofer eller olyckor får det enligt 9 § tas ut nödfallsövertid.

2.3.3.3.5 Mertid

Med mertid avses i 10 § ATL den tiden som vid en deltidsanställning arbetas utöver den avtalade ordinarie arbetstiden. Mertid får tas ut när det finns ett behov av ökad arbetstid med maximalt 200 timmar per arbetstagare och kalenderår. Extra mertid får enligt 10 a § ATL tas ut med högst 150 timmar per kalenderår och arbetstagare om det finns särskilda skäl för detta och situationen inte har gått att lösa på något annat sätt. Den totala mertiden får enligt 10 § andra stycket ATL inte överstiga 48 timmar under en fyra-veckorsperiod eller 50 timmar under en kalendermånad.

2.3.3.3.6 Den sammanlagda arbetstiden

För ett korrekt genomförande av arbetstidsdirektivet infördes regeln i 10 b § ATL om att den sammanlagda veckoarbetstiden högst får uppgå till 48 timmar.⁷⁹ Innan införandet innehöll ATL ingen begränsning av den totala veckoarbetstiden utan begränsade de olika kategorierna av tid var för sig. Det ansågs nödvändigt för att på ett tydligare sätt genomföra arbetstidsdirektivet att införa en liknande begränsning i ATL även om gränsen på 48 timmar sällan borde överskridas för merparten av arbetstagare.⁸⁰

Avvikelser ifrån denna bestämmelse får i Sverige endast ske i förhållande till beräkningsperioden. Sverige har inte utnyttjat möjligheten som arbetstidsdirektivets artikel 22 ger om införa ett individuellt undantag från 48-timmarsregeln. Detta på grund utav att det hade varit svårt att tillhandahålla ett effektivt skydd för arbetstagare som inte vill lämna sitt

⁷⁷ Prop. 1970:5 s. 135; Prop. 1981/82:154 s. 67.

⁷⁸ AD 2008 nr 109.

⁷⁹ Prop. 2003/04:180 s. 28.

⁸⁰ Prop. 2003/04:180 s. 28.

samtycke. Därutöver var artikel 22 under översyn av EU:s lagstiftande organ när 10 b ATL § infördes i svensk rätt.⁸¹

Denna bestämmelse kommer även att redogöras för i kapitel 3.2 då den i stor utsträckning berörs av definitionen av arbetstid.

2.3.3.3.7 Dygnsvila

Även 13 § ATL om 11 timmars dygnsvila infördes 2005 för att på ett tydligare sätt genomföra arbetstidsdirektivet. 13 § har sin EU-rättsliga motsvarighet i artikel 3 som uttalar att medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att se till att varje arbetstagare får minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila. Avvikelse får enligt 13 § ske tillfälligt om något särskilt händer som arbetsgivaren inte kunde förutse och med förutsättningen att kompensationsledighet ges. Ett införande av en dygnsviloregel ansåg regeringen var uppenbart nödvändigt.⁸²

2.3.3.3.8 Veckovila och beredskapstid

Veckovilan regleras i 14 § ATL där arbetstagaren ges rätt till minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. Till veckovilan räknas inte beredskapstid när arbetstagaren får befinna sig utanför arbetsplatsen men ska stå till arbetsgivarens förfogande för att kunna utföra arbete vid behov. Veckovilan ska enligt 14 § andra stycket ATL så långt som möjligt förläggas till veckoslut. Avvikelse får enligt bestämmelsens tredje stycke precis som i 13 § göras tillfälligt och infördes 2005 som ett förtydligande av genomförandet av arbetstidsdirektivet.⁸³

2.4 Sammanfattning, delanalys och slutsatser

Någonting som framställningen i detta kapitel tydligt visar på är det starka syftet i att skydda arbetstagares hälsa, säkerhet och välmående genom att reglera arbetstidens förläggning som både arbetstidsdirektivet och ATL grundar sig på. Det går att utläsa ur förarbeten, direktivets ingress och skäl samt endast genom att studera de faktiska bestämmelserna och undantagen från dessa.

Skyddssyftet framgår även av att arbetstidsdirektivet grundades med stöd av artikel 118 EG som gav rådet mandat att anta ett direktiv med syftet att trygga bättre hälsa och säkerhet för arbetstagarna. Att begreppen ”säkerhet och hälsa” ska ges en bred tolkning och innefatta samtliga faktorer som kan påverka arbetstagarens hälsa och säkerhet i dennes arbetsmiljö, i synnerhet genom arbetstidens förläggning stärker ytterligare slutsatsen att arbetstidsregleringen är präglad av ett starkt säkerhetstänk. Tolkningen från EU-domstolen i C-84/94, när Storbritannien riktade en ogiltighetsförklaring

⁸¹ Prop. 2003/04:180 s. 32–33.

⁸² Prop. 2003/04:180 s. 36.

⁸³ Prop. 2003/04:180 s. 45.

gentemot direktivet hänvisar även till Världshälsoorganisationens stadga där begreppet hälsa definieras som ett tillstånd av fysisk, mentalt och socialt välbefinnande. Utifrån detta kan slutsatsen dras att arbetstidens reglering bör ta hänsyn till en bred definition av arbetstagarnas säkerhet och hälsa där inte bara hänsyn till ”klassiska risker” ingår. Med ”klassiska risker” menar jag exempelvis att långa arbetspass kan leda till trötthet och utmattning och att nattarbete borde vara mer påfrestande än arbete under dagtid. Hänsyn bör enligt min mening även kunna tas till hur arbetstagare påverkas av exempelvis krav från arbetsgivaren på ständig tillgänglighet eller beredskap som förmodligen påverkar arbetstagarnas mentala hälsa och sociala välbefinnande mer än den fysiska hälsan.

Arbetstidsdirektivet fick även i och med domen i *CCOO* en rättsighetsaspekt när EU-domstolen uttalade att arbetstidsdirektivet idag genomför artikel 31 i EU-stadgan som ger varje arbetstagare rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden samt rätt till dygnsvila, årlig semester och en begräsning av den maximala veckoarbetstiden. I detta avgörande fastslås även att direktivets bestämmelser inte får tolkas för restriktivt då detta kan leda till en urholkning av arbetstagarnas rättigheter enligt artikel 31. För mig får arbetstidsregleringen en helt ny nivå i och med detta uttalande, en för restriktiv tolkning eller ett brott mot en nationell regel som implementerar arbetstidsdirektivet kan nu även utgöra ett brott mot EU:s grundläggande rättigheter.

Vidare anser jag att skyddsmotivet kan utläsas av det breda tillämpningsområde som både arbetstidsdirektivet och ATL tillhandahåller. I stort sett alla arbetstagare som behöver ett skydd omfattas av tillämpningsområdet. Och skulle det finnas tveksamheter har EU-domstolen i *Simap* uttalat att tillämpningsområdet bör ges en generös tolkning och undantagen en restriktiv.

Det märks att ATL implementerat arbetstidsdirektivet då flera av direktivets artiklar i stort sett ordagrant återspeglas i lagens bestämmelser. Även om detta skedde mer eller mindre motvilligt med tanke på det motstånd till detaljreglering av arbetstiden som framgår av förarbetena vid tiden för inträdet i EU. Något som dock klart skiljer de två regleringarna åt är hur lagstiftarna har valt att hantera regleringen av arbetstid. Arbetstidsdirektivet innehåller endast en definition av arbetstid i artikel 2.1 som alla typer av arbetstid faller inom medan ATL särreglerar och delar upp arbetstid i olika kategorier exempelvis jourtid, mertid, övertid etc. Detta framstår aningens märkligt med tanke på just oviljan i förarbetena att detaljreglera, enligt min mening ter sig ATL mer detaljreglerad än arbetstidsdirektivet.

Det är svårt att dra en slutsats till varför den svenska lagstiftningen ser ut som den gör, men genom denna lagstiftningsteknik torde de olika kategorierna av arbetstagare ges ett mer långtgående skydd än det som EU tillhandahåller. Exempelvis har antagligen arbetstagare som regelbundet har jour, ansetts behöva ett särskilt skydd varför det maximala uttaget av jourtid begränsas särskilt i 6 § ATL. Det är även förståeligt att arbetstidsdirektivet

behöver ha en mer ”öppen” och icke-detaljrik reglering eftersom direktivet ska implementeras och passa in i många olika rättsordningar.

Beträffande förhållandet mellan arbetstidsdirektivet och ATL, framgår det tydligast genom den EU-spärr som återfinns i 3 § ATL. EU-spärren begränsar möjligheten att göra avvikelser från ATL genom kollektivavtal och är tillämplig på lagen i dess helhet och vissa angivna bestämmelser. Krav på kompensationsledighet enligt artikel 18 i arbetstidsdirektivet måste beaktas vid avvikelser från ATL.

Möjligheten till avvikelser får dock en extra dimension genom att den sammantagna veckoarbetstiden som regleras i 10 b § ATL och artikel 6 i arbetstidsdirektivet är helt undantagslös. Om ATL är tillämplig på en viss arbetstagare får den sammantagna veckoarbetstiden aldrig utgöra mer än 48 timmar under den i det enskilda fallet gällande beräkningsperioden (som ju kan variera då ATL och arbetstidsdirektivet tillåter avvikelser från den reglerade beräkningsperioden). Detta begränsar såklart parternas möjligheter till att göra avvikelser från ATL:s övriga bestämmelser. Avvikelseerna får aldrig ha konsekvensen att den sammantagna veckoarbetstiden överskrider 48 timmar.

Undantagen visar på att lagstiftaren har tagit viss arbetsgivarhänsyn. Av arbetstidsdirektivets skäl framgår att flexibilitet är viktigt för att kunna bedriva en verksamhet, och då kan arbetstidens förläggning utgöra ett problem. Om någonting oförutsebart skulle hända behöver arbetsgivaren ha möjligheten att använda sina arbetstagare för att lösa problemet. Skyddet för arbetstagaren framgår dock trots möjligheten till att göra undantag från skyddsreglerna som starkt då det som tidigare visats inte går att undanta 48-timmars regeln och genom att det som huvudregel alltid ska ges kompensationsledighet till de berörda arbetstagarna.

En slutlig reflektion ska göras angående den tydligt arbetsplatsanknutna distinktion som görs mellan beredskapstid och jourtid i förarbetena. Tanken bakom avgränsningen var att skiljelinjen mellan arbetstid och fritid direkt skulle vara avhängig skyldigheten att befinna sig på arbetsplatsen. Här dras alltså en mycket skarp gräns där det avgörande kriteriet är kravet på fysik närvaro på arbetsplatsen. Viljan att få till en klar gräns sker här på bekostnad av arbetstagarens skydd då det i förarbetena inte ens nämns eller resoneras kring hur omständigheten att arbetstagaren ändå, trots att den inte befinner sig på arbetsplatsen står till arbetsgivarens förfogande. Det som i detta hänseende ska påtalas är att uttalandet visserligen kommer ifrån en proposition från 1970, vilket är innan Sverige träder in i EU och omvälvts av arbetstidsdirektivet och dess syften. Trots detta utgjorde och utgör fortfarande ATL en skyddslagstiftning varför avsaknaden av åtminstone ett resonemang kring säkerhetsaspekter kopplade till beredskapstid är förvånande.

3 Definitionen av arbetstid

3.1 Artikel 2.1 och 2.2 arbetstidsdirektivet

3.1.1 Inledning

Vid en första anblick synes definitionerna av arbetstid och vilotid vara enkla och raka. Men som rubriken nedan antyder är det inte riktigt det som är fallet. Frågan om definitionerna har utpekats i doktrin som den mest omtvistade genom arbetstidsdirektivets historia.⁸⁴ Ett påstående som finner stöd i EU-domstolens generösa katalog av rättsfall. Domstolen har i dessa fall tolkat och tillämpat begreppen och fastställt vissa kriterier för vilken tid som i arbetstidsdirektivets mening ska anses var just arbetstid. Dessa kommer utmejslas genom redogörelsen av rättsfallen nedan. Innan dess ska definitionerna så som de uttrycks i direktivet presenteras. Som inte nog kan understrykas är definitionen av arbetstid av stor vikt för tillämpningen av de skyddsbestämmelser som direktivet tillhandahåller.

Arbetstidsdirektivet definierar begreppet arbetstid i artikel 2.1 som ”*all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.*”

Utöver definitionen av arbetstid definieras även begreppet viloperiod i artikel 2.2 i arbetstidsdirektivet som ”*varje period som inte är arbetstid*”.

Dessa två begrepp är på grund av lagstiftarens önskan om att simplificera tillämpningen ömsesidigt uteslutande. Detta har bekräftats i flertalet avgöranden från EU-domstolen. Domstolen har även slagit fast att en arbetstagare enligt arbetstidsdirektivet endast kan ha två sorters tid, arbetstid eller vilotid.⁸⁵

EU-domstolen har även konstaterat att både definitionen av arbetstid och definitionen av viloperiod eller vilotid ska vara gemenskapsrättsliga och inte tolkas med hänsyn till föreskrifter i de olika nationella regleringarna. De ska istället fastställas objektivt med hänsyn till direktivets system och ändamål för att försäkra att direktivet blir fullt verksamt och tillämpas enhetligt i alla medlemsstater. Att det i definitionerna hänvisas till nationell lagstiftning eller praxis innebär inte att medlemsstaterna ensidigt kan bestämma innebörden av begreppen eller sätta egna villkor för att arbetstagare ska få sin arbetstid eller vilotid beaktad.⁸⁶ Detta stöds ytterligare att artikel 2 i

⁸⁴ Alhambra, Hiessl (2019) s. 348.

⁸⁵ Kenner (2004) s. 593; Se exempelvis: C-303/98 *Simap*, punkt 47; C-151/02 *Jaeger*, punkt 48, C-437/05 *Vorel*, punkt 24–25, C-14/04 *Dellas*, punkt 42–43, C-266/14 *Tyco*, punkt 25–26.

⁸⁶ C-151/02 *Jaeger*, punkt 58–59; C-14/04 *Dellas*, punkt 45; Europeiska kommissionen (2017a) s. 16.

arbetstidsdirektivet inte utgör en av de artiklarna som det finns möjlighet att göra avvikelser ifrån.⁸⁷

3.1.2 10 000-bitars pusslet eller historien om jourtiderna

3.1.2.1 Inledande utgångspunkter

EU-domstolen har sedan direktiv 1993/04 (det gamla arbetstidsdirektivet) prövat mål som berört arbetstidsbegreppet där jourtid har varit den stora frågan. De första målen som avgjordes, bland annat *Simap* och *Jager* (se avsnitt 3.1.2.2) har väl motiverade domskäl och utgjorde grunden för domstolens framtida praxis. I de senare målen hänvisar domstolen till stora delar till de uttalandena som gjordes i främst *Simap* och *Jaeger*. Därav blir referaten av *Simap* och *Jager* naturligt mer utförliga än redogörelsen av senare praxis.

En del av de refererade rättsfallen nedan har sin rättsliga grund i det gamla arbetstidsdirektivet vilket kommer att framgå i det följande för vart och ett. Då flera av bestämmelserna i arbetstidsdirektivet är identiska med de i det äldre direktivet och eftersom det nya direktivet utgör en kodifiering av det äldre direktivet har EU-domstolen ansett att äldre praxis kan användas för att tolka bestämmelserna i det nya arbetstidsdirektivet.⁸⁸

I redogörelsen nedan kommer två typer av jourtid att utredas. Dels jourtid som spenderas på arbetsplatsen, dels jourtid som spenderas utanför arbetsplatsen. I ATL benämns den sist nämnda, som beredskapstid i 14 § ATL. Begreppet ”jour som spenderas utanför arbetsplatsen”, ”beredskapstid” och ”bakjour” kommer att användas i de följande kapitlen för att beskriva den typen av jourtjänstgöring. Anledningen till detta är att EU-domstolen inte är konsekvent i sin användning av begreppen.

3.1.2.2 Fysisk närvaro på arbetsplatsen

Våra allra första pusselbitar för att förstå innebörden av begreppen arbetstid och vilotid läggs i och med förhandsavgörandena i *Simap*⁸⁹ *CIG*⁹⁰ och *Jaeger*⁹¹. Sammanfattningsvis berör de tre målen frågor om jourläkares arbetstid och den heta frågan var framförallt om tiden som spenderades under jour skulle klassas som arbetstid eller inte i arbetstidsdirektivets mening. Det bör tilläggas för tydlighetens skull att det inte finns någon definition av jourtid i arbetstidsdirektivet. Precis som ovan nämndes tillhandahåller inte arbetstidsdirektivet några fler alternativ än vilotid eller arbetstid. De tre målen avgjordes utifrån det äldre arbetstidsdirektivet.

C-303/98 *Simap*

⁸⁷ C-258/10 *Grigore*, punkt 45.

⁸⁸ C-429/09 *Fuß*, punkt 32; C-258/10 *Grigore* punkt 39.

⁸⁹ C-303/98 *Simap*.

⁹⁰ C-241/99 *CIG*.

⁹¹ C-151/02 *Jaeger*.

Simap initierades av en fackförening vars medlemmar bestod av läkare inom den offentliga sektorn i regionen Valencia och i EU-domstolen ställdes den nationella lagstiftningen mot definitionen av arbetstid i arbetstidsdirektivets artikel 2.1. Den spanska lagstiftningen ålade läkarna att under sin jourtid ha beredskap för att rycka in när de var på plats fysiskt på vårdinrättningen. När läkarna hade jourtjänstgöring som inte krävde att de var på plats var de endast tvungna att vara kontaktbara. I de båda fallen var det endast den tid då läkarna utförde en faktisk arbetsrelaterad aktivitet, som klassades som arbetstid enligt den spanska lagstiftningen. När de inte arbetade ansågs tiden som vila. Den refererande domstolen ställde därför följande frågor till EU-domstolen:

- Ska hela tiden då läkarna är tillgängliga under beredskapstjänstgöring utan krav på fysisk närvaro på vårdcentralen anses utgöra arbetstid, eller ska endast den tid då arbete faktiskt utförts utgöra arbetstid?
- Ska hela den tid då det krävs att läkarna har fysisk närvaro på vårdcentralen utgöra arbetstid?⁹²

Innan domen i *Simap* föll år 2000 var kommissionen och de medlemsstater som intervenerade i förfarandet av åsikten att endast de perioder då arbetstagaren var aktiv, alltså de facto utförde arbetsuppgifter, skulle klassas som arbetstid i enlighet med artikel 2.1. Tid då arbetstagaren var inaktiv, trots att den befann sig på arbetsplatsen skulle inte omfattas av definitionen.⁹³

Inom ramen för den hänskjutande domstolens frågor diskuterades om de tre kriterierna i artikel 2.1 skulle vara kumulativa eller självständiga.⁹⁴ De tre kriterierna framgår tydligare av den engelska språkversionen av direktivet som framhåller att: ”*working time*” means any period during which the worker is working, at the employer's disposal and carrying out his activity or duties, in accordance with national laws and/or practice”.

Både Storbritanniens regering samt EU-kommissionen som valde att framföra sina åsikter i målet framhöll att, i det fallet de tre kriterierna skulle vara kumulativa, så skulle det tredje kriteriet (arbetstagaren utför aktiviteter eller uppgifter) endast var uppfyllt när läkarna faktiskt utförde sina arbetsuppgifter, all inaktiv tid under jourtiden skulle därför inte klassas som arbetstid, även om läkarna stod till arbetsgivarens förfogande på vårdcentralen.⁹⁵

Generaladvokat Saggio var av motsatt åsikt i sitt förslag till avgörande. Han framhöll först att ordalydelsen av artikeln visserligen tyder på att kriterierna ska vara kumulativa medan artikelns allmänna formuleringar fick honom att

⁹² C-303/98 *Simap*.

⁹³ GA Saggio i C-303/98 *Simap*, punkt 33.

⁹⁴ C-151/02 *Jaeger*, punkt 48; GA Saggio i C-303/98 *Simap*, punkt 33–34

⁹⁵ Se summeringen av yttrandet från EU-kommissionen och Storbritanniens regering i GA Saggio i C-303/98 *Simap*, punkt 33.

göra en motsatsvis bedömning. Vidare ansåg han att en kumulativ tillämpning är svår att förena med direktivets syfte, vilket är att ge arbetstagare tillräckliga viloperioder. En kumulativ tillämpning skulle enligt Saggios mening resultera i att tiden då en arbetstagare utför uppgifter utanför arbetsplatsen eller som i det aktuella fallet befinner sig på arbetsplatsen men inte utför några uppgifter trots att denne står till arbetsgivarens förfogande undantas från arbetstiden.⁹⁶

I utlåtandet menar generaladvokaten emellertid att det är en annan situation när arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande genom en skyldighet att vara kontaktbar. Den typen av förfogande är endast potentiellt och inte kontinuerlig och arbetstagaren har fortfarande till viss del möjlighet att styra över sin tid eftersom denne inte behöver befinna sig på arbetsplatsen. Han menar att det är allt för stor skillnad mellan de två tjänstgöringstyperna och de begränsningar de innebär för läkarna för att kunna hanteras på samma sätt. Läkaren som spenderar sin jourtjänstgöring på sjukhuset har en mycket begränsad möjlighet till att ägna sig åt egna intressen och behöver vara ifrån sin familj medan en läkare som endast behöver vara kontaktbar kan spendera sin jourtjänstgöring i hemmet, med sin familj eller till och med vilandes. Inom ett sådant system är Saggio av åsikten att endast tiden då arbetstagaren faktiskt utför uppgifter kan ses som arbetstid.⁹⁷

Domstolen å sin sida framhöll att det inte utgjorde någon tvekan att de två första kriterierna i arbetstidsbegreppet var uppfyllda när läkarna tjänstgjorde under systemet med fysisk närvaro. Gällande det tredje kriteriet, ansågs även det vara uppfyllt eftersom arbetstagarnas skyldighet att vara närvarande på arbetsplatsen i syfte att tillhandahålla sitt arbete måste anses ingå i utförandet av arbetsuppgifterna. Denna tolkning menade domstolen är den enda tolkningen som stämmer överens med direktivets syften om att skydda arbetstagares hälsa och säkerhet genom att ge dem tillräckliga viloperioder och raster.⁹⁸

Däremot delade domstolen generaladvokatens mening om att situationen då läkarna var tvungna att vara kontaktbara utan krav på fysisk närvaro, var annorlunda. I domen nämns att läkarna visserligen står till arbetsgivarens förfogande eftersom de måste kunna nås, men att läkarna under denna period kan förfoga över sin tid och kan ägna sig åt sina egna intressen med mindre inskränkningar. Domstolens slutsats var att enbart den tid då läkarna faktiskt arbetar och tillhandahåller vård under systemet med kontaktbarhet, är den tid som ska utgöra arbetstid i direktivets mening.⁹⁹

Efter att domen avkunnades bjöd flera röster inom den europeiska arbetsrätten på analyser och framtidsspekulationer. Jeffrey Kenner¹⁰⁰ är en av dem som diskuterar domen, i sin artikel som analyserar

⁹⁶ GA Saggio i C-303/98 *Simap*, punkt 34–35.

⁹⁷ GA Saggio i C-303/98 *Simap*, punkt 37.

⁹⁸ C-303/98 *Simap*, punkt 48–49.

⁹⁹ C-303/98 *Simap*, punkt 50.

¹⁰⁰ Jeffrey Kenner, professor i europeisk rätt.

arbetstidsbegreppet i ljuset av EU-domstolens domar. Kenner menar att svaret på den andra frågan och tolkningen att all tid ska anses vara arbetstid om läkarnas fysiska närvaro krävs öppnar upp för en bred tolkning av begreppet arbetstid som även inbegriper den enskilde arbetstagarens perspektiv. Han hänvisar till generaladvokatens ord om att läkare under jourtid med krav på fysisk närvaro är separerad från sin familj och inte har någon möjlighet till att utöva egna personliga intressen. Domstolens tolkning menar Kenner vidare tyder på att domstolen erkänner att jourtid kan leda till trötthet, stress och avbrott i arbetstagarnas sociala liv vilket i slutändan kan leda till att arbetstagarens hälsa och säkerhet äventyras.¹⁰¹

Även Nowak¹⁰² har kommenterat målet och utnämner *Simap* som en milstolpe i tillämpningen av arbetstidsdirektivet. Han imponeras av att domstolen trots invändningar från både kommissionen och de medverkande medlemsstaterna levererade en dom som i slutändan leder till att fler doktorer kommer att behöva anställas med därtill ökade kostnader för sjukvården. Han nämner vidare att domen togs emot med häpenhet bland de medlemsstater vars nationella lagstiftning reglerade jourtid på ett liknande sätt som den spanska regleringen. Exempelvis citerar Nowak det officiella svaret från Tysklands arbetslivsminister som hävdade att *Simap* inte var applicerbart på tysk rätt eftersom målet dömdes utifrån spansk rätt, trots att de båda lagstiftningarna vid den tiden praktiskt taget var identiska.¹⁰³

C-241/99 CIG

Kort efter domen i *Simap* väntade ett nytt fall från Spanien rörande frågor om jourtid med grund i det äldre arbetstidsdirektivet. I *CIG* rörde målet sjukvårdspersonal som arbetade med akutsjukvård på platser utanför sjukhuset. Den spanska lagen tillämpade precis som i *Simap* ett system som krävde fysisk närvaro under jourtiden.¹⁰⁴

EU-domstolen ansåg att målet var så likt *Simap* att de efter avgörandet i *Simap* frågade den nationella domstolen om de fortfarande önskade ett förhandsavgörande. Den hänskjutande domstolen besvarade frågan jakande och framhöll att det var frågan om två olika typer av vårdpersonal i de olika målen.¹⁰⁵ Spaniens insisterande av att få till ett beslut menar Nowak visar på en ovilja att tillämpa slutsatserna i *Simap* och acceptera domslutet.¹⁰⁶ Domstolen fann att det inte fanns några relevanta skillnader mellan de två typerna av vårdpersonal hänvisar till det som beslutades i *Simap*.¹⁰⁷

C-151/02 Jaeger

¹⁰¹ Kenner (2004) s. 594–595.

¹⁰² Dr. Tobias Nowak.

¹⁰³ Nowak (2008) s. 456.

¹⁰⁴ C-241/99 *CIG*.

¹⁰⁵ C-241/99 *CIG*, punkt 25.

¹⁰⁶ Nowak (2008) s. 456.

¹⁰⁷ C-241/99 *CIG*, punkt 33–34.

År 2003 föll domen i *Jaeger* där EU-domstolen åter igen skulle ta ställning till om jourtid skulle utgöra arbetstid eller vilotid enligt det äldre arbetstidsdirektivets. Norbert Jaeger var en läkare som arbetade på ett sjukhus i Kiel i Tyskland. Precis som i Spanien innehöll jourtjänstgöringen två olika system, ett med krav på fysisk närvaro samt ett system där läkarna var tvungna att vara kontaktbara för att kunna infinna sig på sjukhuset. Det var endast den tiden då läkarna faktiskt arbetade som ansågs vara arbetstid enligt den tyska lagstiftningen. Skillnaden i omständigheterna jämfört med *Simap* var att parterna i detta fall var ense om att de perioder under vilka det begärdes att Jaeger utförde arbete under jourtiden i genomsnitt uppgick till 49 % av hela jourtjänstgöringen. De resterande 51 % av tiden som utgjordes av inaktiv tid kunde Jaeger bland annat spendera genom att sova, då han hade tillgång till en säng.¹⁰⁸ Detta var omständigheter som inte var för handen i *Simap*.

Som Kenner skriver hade EU-domstolen här alltså möjligheten att särskilja slutsatsen i *Simap* ifrån jourtid där majoriteten av den tiden som spenderades på arbetsplatsen ianspråktofs av möjligheten till vila och sömn.¹⁰⁹

Flera regeringar yttrade sig inför avgörandet där den tyska regeringen framhöll vilka konsekvenser ett *Simap*-liknande avgörande skulle få för personalbehovet inom sjukvården. Det anfördes att behovet av personal skulle öka med 24 % och att ytterligare 15 000 – 27 000 stycken läkare skulle behöva anställas.¹¹⁰ Vidare framfördes det att Jaeger inte stod till arbetsgivarens förfogande vid vila och att han inte utförde några uppgifter eller aktiviteter. Regeringarna menade även att skyldigheten att befinna sig på sjukhuset endast utgjorde en begränsning av arbetstagarens rörelsefrihet och att tillgängligheten inte kunde jämföras med utförandet av en arbetsuppgift.¹¹¹

Kommissionen å andra sidan framhöll att jourtjänstgöring generellt ska utgöra arbetstid eftersom läkarna är skyldiga att ha fysisk närvaro på sjukhuset för att utföra sina arbetsuppgifter och stå till arbetsgivarens förfogande.¹¹²

När väl domstolen gjorde sin bedömning citerades flera av punkterna ifrån ovan nämnda dom *Simap*.¹¹³ Det konstaterades efteråt att arten av arbete eller kontexten där arbetet utförs inte föranledde någon annan bedömning än den som gjordes i *Simap*¹¹⁴, även om perioden av oavbruten arbetstid kunde vara mycket längre för de spanska läkarna.¹¹⁵ Omständigheten att ianspråktagandet av läkarna endast utgjorde 49 % av tiden avfärdade domstolen eftersom att de ansåg att denna tid endast var genomsnittligt

¹⁰⁸ C-151/02 *Jaeger*.

¹⁰⁹ Kenner (2004) s. 596.

¹¹⁰ GA Colomer i C-151/02 *Jaeger*, punkt 44.

¹¹¹ GA Colomer i C-151/02 *Jaeger*, punkt 17.

¹¹² GA Colomer i C-151/02 *Jaeger*, punkt 18.

¹¹³ C-151/02 *Jaeger*, punkt 48–52.

¹¹⁴ C-151/02 *Jaeger*, punkt 53–54.

¹¹⁵ C-151/02 *Jaeger*, punkt 55.

beräknad, samt att det kunde finnas dagar då läkarna behövde tjänstgöra mycket länge utan skyddande begränsningar i den nationella lagstiftningen.¹¹⁶ På temat säng och möjlighet till vila avfärdar domstolen argumentet om att det skulle föreligga en skillnad mellan fallen eftersom de tyska läkarna hade tillgång till en säng genom att konstatera att den spanska lagstiftningen i *Simap* inte krävde att läkarna var vakna under tjänstgöringen.¹¹⁷ Hur som helst avslutade domstolen, ska begreppen arbetstid och vilotid i artikel 2.1 inte tolkas utifrån medlemsstaternas nationella regleringar. Att domstolen i *Simap* inte uttalade sig om möjligheten att vila under tjänstgöringsperioden saknar enligt domstolen härvid betydelse.¹¹⁸

Slutligen utpekas tider av inaktivitet, som en naturlig del av jourtjänstgöring med krav på fysisk närvaro eftersom behovet av akuta ingripanden inte kan planeras i förväg.¹¹⁹ Domstolen uttalade därtill att det avgörande kriteriet för att artikel 2.1 ska vara tillämplig på jourtjänstgöring är att det finns ett krav på närvaro, på en av arbetsgivaren anvisad plats och att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande så att den genast kan tillhandahålla sina tjänster. Dessa skyldigheter, som gör det omöjligt för läkarna att själva välja vart de ska befinna sig under sin inaktiva tid anses ingå i utförandet av arbetsuppgifterna.¹²⁰ Detta var enligt domstolen mer ingripande än jourtjänstgöringssystemet där läkarna endast är skyldiga att vara nåbara eftersom den fysiska närvaron kräver att läkarna uppehåller sig på en annan plats än sin familj. Läkaren kunde inte heller organisera sin inaktiva tid på samma sätt vid krav på fysisk närvaro. På grund av dessa begränsningar ansåg domstolen att de inaktiva perioderna av jourtiden inte kunde utgöra vilotid.¹²¹

Generaladvokat Colomer ansåg däremot inte att läkarna utförde arbetsuppgifter eller aktiviteter under tiden de sov, men kom fortfarande fram till slutsatsen att hela jourtiden skulle klassas som arbetstid. Colomer drog slutsatsen från *Simap*, att de tre kriterierna i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivets ska tillämpas självständigt. Denna slutsats underbyggdes av ett resonemang om arbetstidsdirektivets syfte. Eftersom arbetstidsdirektivet har ett starkt skyddssyfte måste arbetstidsbegreppet enligt Colomer mening ges en bred tolkning för att kunna omfatta alla situationer som förekommer i praktiken.¹²² Eftersom Colomer kom fram till att samtliga av de tre kriterierna inte var uppfyllda, men att det var tillräckligt att två av dem var det, föreslog han till domstolen att hela läkarnas jourtid skulle utgöra arbetstid.¹²³

¹¹⁶ C-151/02 *Jaeger*, punkt 57.

¹¹⁷ C-151/02 *Jaeger*, punkt 56.

¹¹⁸ C-151/02 *Jaeger*, punkt 58–60.

¹¹⁹ C-151/02 *Jaeger*, punkt 61.

¹²⁰ C-151/02 *Jaeger*, punkt 63.

¹²¹ C-151/02 *Jaeger*, punkt 65.

¹²² GA Colomer i C-151/02 *Jaeger*, punkt 28.

¹²³ GA Colomer i C-151/02 *Jaeger*, punkt 45.

Förutom att grunda sina ståndpunkter på den tidigare praxisen i *Simap* åberopade domstolen även punkt 8 och punkt 19 i Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter.¹²⁴ Detta kritiseras av bland annat Bogg som anser att det är fel av domstolen att använda grundläggande rättigheter för att rättfärdiga en bredare och mer arbetarskyddande syn på jourtid. Han menar att domstolen störde en nyanserad nationell lagstiftning som faktiskt gav möjlighet för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal genom denna tolkning. Bogg påpekar även att liknande kritik mot domstolen har framförts i förhållande till andra fall.¹²⁵

Domstolen avvisar den tyska regeringens ekonomiska argumentation helt och hållet genom uttalandet att definitionen av arbetstid inte kan bestämmas utifrån ekonomiska och organisatoriska skäl. Domstolen hänvisar i detta hänseende till direktivets femte skäl som föreskriver att direktivets motiv om att skydda arbetstagares hälsa, hygien och säkerhet på arbetsplatsen inte kan underkastas rena ekonomiska överväganden.¹²⁶ Denna slutsats är enligt Bogg och Kenner inte förvånande. Bogg uttrycker att domstolen hade övergett sitt konstitutionella ansvar att skydda grundläggande rättigheter om den hade gett vika för kortsiktiga ekonomiska perspektiv eller politiska påtryckningar.¹²⁷ Kenner framhåller även att när tolkningen väl grundas med hänsyn till säkerhet- och hälsoaspekten, kan inte ens starka ekonomiska argument omkullkasta denna utgångspunkt.¹²⁸

Kenner rankar domstolens tolkning i *Jaeger* som en av de mest expansiva tolkningarna av ett arbetsrättsligt EU-direktiv.¹²⁹ Nowak å andra sidan anser att domslutet i *Jaeger*, med hänsyn till de tidigare avgörandena i *Simap* och *CIG* inte var särskilt spektakulärt.¹³⁰

3.1.2.3 Arbetets intensitet

C-14/04 *Dellas*

År 2005 kom nästa dom från EU-domstolen där definitionen av arbetstid tolkades. Även denna dom hämtar sin rättsliga grund i det äldre arbetstidsdirektivet. Målet handlade om Abdelkader Dellas som arbetade som specialpedagog vid ett gruppboende för barn och vuxna med funktionsvariationer. Arbetet innebar att pedagogerna hade nattjour med tillgång till jourrum på boendet. Parterna i det nationella målet var oense om hur jourtiden skulle beräknas och ersättas. Enligt den franska lagstiftningen användes ett så kallat likvärdighetssystem som beräknade likvärdig arbetstid under jourtjänstgöringen. Detta system innebar att tre timmars närvaro skulle räknas som en timmes arbetstid under de nio första timmarna,

¹²⁴ C-151/02 *Jaeger*, punkt 47.

¹²⁵ Bogg (2016) s. 283.

¹²⁶ C-151/02 *Jaeger*, punkt 67.

¹²⁷ Bogg (2016) s. 284.

¹²⁸ Kenner (2004) s. 598.

¹²⁹ Kenner (2004) s. 598.

¹³⁰ Nowak (2008) s. 471.

därefter skulle två timmars närvaro räknas som en timmes arbetstid. För att se till att arbetstagarna skyddades i detta system innehöll lagstiftningen även en begränsning av den totala veckoarbetstiden om 44 timmar jämfört med direktivets 48 timmar. Den hänskjutande domstolen undrade om att sådant system var förenligt med arbetstidsdirektivet.¹³¹

EU-domstolen hänvisade till en början till det som har fastslagits i tidigare rättspraxis om att jourtid med krav på fysisk närvaro på arbetsgivarens inrättning i sin helhet skall anses som arbetstid, oberoende av vilken form av arbete som arbetstagaren utför under denna period. Att jourtjänstgöringen innefattade perioder av sysslolöshet ansåg domstolen helt saknar betydelse i detta sammanhang eftersom perioder av inaktivitet utgör en naturlig del av jourtjänsten och ingår i arbetet. För att säkerställa att arbetstagare åtnjuts de minikrav och begränsningar som framgår av direktivet måste den aktuella jourtiden i sin helhet utgöra arbetstid, även om arbetstagaren inte faktiskt och oavbrutet utför arbete.¹³² Domstolen fastslår att det inte spelar någon roll hur intensiv arbetstagarens aktivitet är under den tid denne närvarar på sin arbetsplats. Det avgörande är istället under vilka omständigheter arbetstagaren måste hålla sig tillgänglig och ingripa.¹³³

Domstolen konstaterade vidare att det enligt artikel 15 i arbetstidsdirektivet är tillåtet att tillämpa nationella bestämmelser som ger bättre skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet, men att var enda minimiregel i direktivet måste iakttas. I det likvärdighetssystemet som Frankrike tillämpade kunde arbetstagarna i vissa fall vara tvungna att arbeta upp till 60 timmar eller mer, vilket överstiger den högsta tillåtna veckoarbetstiden om 48 timmar enligt direktivet.¹³⁴ Med bakgrund av detta ansåg EU-domstolen att det likvärdighetssystem som tillämpades i Frankrike inte var förenligt med direktivet.¹³⁵

Nowak som även analyserar denna dom, är av åsikten att avgörandet inte är förvånande med tanke på den tidigare praxisen, däremot anser han att generaladvokatens förslag till avgörande är av större intresse.¹³⁶

Generaladvokat Colomer kom fram till samma slutsats som domstolen¹³⁷, men tillför ett obiter dictum (tillägg). Generaladvokaten anser att den kumulativa tillämpningen av de tre kriterierna i arbetstidsbegreppet utgör roten till alla problem hänförliga till artikel 2.1 och 2.2. Han menar att denna tolkning förhindrar att nya begrepp införs som bättre tar hänsyn till utvecklingen av arbetsmarknaden och anställningsförhållandet. Detta anser Colomer leder till problem då man bortser från perioder av inaktivitet och resultatet av arbetet. Till stöd för sina argument hänvisar han till

¹³¹ C-14/04 *Dellas*.

¹³² C-14/04 *Dellas*, punkt 42–50.

¹³³ C-14/04 *Dellas*, punkt 58.

¹³⁴ C-14/04 *Dellas*, punkt 52–55.

¹³⁵ C-14/04 *Dellas*, punkt 63.

¹³⁶ Nowak (2008) s. 468.

¹³⁷ GA Colomer i C-14/04 *Dellas*, punkt 66.

generaladvokat Saggios utlåtande i *Simap* och sitt eget i *Jaeger* där en självständig tolkning av kriterierna förespråkades. Colomer hänvisar också till de reformeringsinitiativ av arbetstidsdirektivet som vid tiden för domen pågick i EU:s lagstiftande församlingar. Han föreslår tillslut att begreppen ska mjukas upp och att alla kriterier inte behöver vara uppfyllda för att en viss tid ska utgöra arbetstid, har menar dock samtidigt att det inte heller räcker att bara ett av kriterierna uppfylls.¹³⁸

3.1.2.4 Jourtid som spenderas utanför arbetsplatsen

C-518/15 Matzak

Ett av EU-domstolens nyare avgöranden är mål C-518/15 – *Matzak*. Detta avgörande grundades rättsligt på det nu gällande arbetstidsdirektivet. Rudy Matzak arbetade som frivillig brandman för staden Nivelles i Belgien. Uppdraget som frivillig brandman innebar att Matzak var tvungen att ha jour i hemmet under vissa perioder. Under jourtjänstgöringen var Matzak skyldig att infinna sig på brandstationen inom åtta minuter från att han mottagit ett telefonsamtal från arbetsgivaren. Frågan som prövades i EU-domstolen var om den i det fallet aktuella jourtiden skulle anses utgöra arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.¹³⁹

Domstolen började med att repetera sin tidigare praxis om att begreppen arbetstid och vilotid utesluter varandra, att arbetets intensitet inte är av betydelse för bedömning samt att den avgörande faktorn är att arbetstagaren måste vara fysisk närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer för att omedelbart vid behov kunna tillhandahålla arbete. Under dessa omständigheter, påpekar domstolen, kan arbetstagarna inte välja sin vistelseort under jourtjänstgöringen. Det förhåller sig något annorlunda, som domstolen tidigare har slagit fast då arbetstagaren har bakjour och endast behöver vara nåbara. Då kan arbetstagarna bättre disponera sin tid med mindre inskränkningar.¹⁴⁰

I det aktuella målet, var Matzak dock inte endast tvungen att vara nåbar, han behövde även inställa sig på arbetsplatsen inom åtta minuter från arbetsgivarens samtal och befinna sig på en av arbetsgivaren bestämd plats. Denna plats var tillskillnad från de tidigare målen domstolen prövat, Matzaks hem och inte hans arbetsplats. Dessa krav begränsade Matzaks möjligheter att under sin tjänstgöring ägna sig åt personliga intressen och sociala aktiviteter på ett sådant sätt att Matzaks situation särskiljs från den där endast krav på nåbarhet föreligger. Begreppet arbetstid ska därför tolkas så att det är tillämpligt på jourtjänstgöring där arbetstagaren är skyldig att befinna sig i hemmet och där stå till arbetsgivarens förfogande, samt infinna sig på arbetsplatsen inom åtta minuter.¹⁴¹

¹³⁸ GA Colomer i C-14/04 *Dellas*, punkt 67–73.

¹³⁹ C-518/15 *Matzak*, punkt 15–22.

¹⁴⁰ C-518/15 *Matzak*, punkt 55–60.

¹⁴¹ C-518/15 *Matzak*, punkt 61–66.

Generaladvokat Sharpston föreslog en något annan lösning i sitt förslag till avgörande genom att introducera en ny bedömningsgrund, kvalitén på arbetstagarens tid. Hennes idé är att, istället för att utgå ifrån en bedömning om hur kravet på fysisk närvaro på en av arbetsgivaren bestämd plats begränsar arbetstagarens förfogande av tiden så borde kvalitén på arbetstagarens vilotid utgöra en självständig bedömningsgrund. Faktumet att jourtjänstgöringen behöver tillbringas inom ett begränsat område från arbetsplatsen gör inte att man kan bortse ifrån kvalitén på tiden arbetstagaren faktiskt har, varför den platsberoende bedömningen bör lämnas. Av intresse blir istället att se på i vilken utsträckning arbetstagaren har möjlighet att umgås med sin familj och befinna sig i sin sociala miljö.¹⁴² Hon verkar dock inte anse att avståndet är helt irrelevant då hon i början av sitt förslag drar slutsatsen att den korta inställelsetiden leder till ett indirekt krav för brandmännen att bosätta sig inom ett visst avstånd ifrån brandstationen.¹⁴³

Rättsfallet har analyserats utförligt i en artikel av Mitrus¹⁴⁴ som tolkar det som att den avgörande faktorn verkar vara att arbetsgivaren väsentligen begränsar arbetstagarens möjligheter till att ägna sig åt egna intressen. Detta menar Mitrus är ett svårt kriterium att beskriva och definiera då det inte går att fastställa klara bedömningsgrunder för när en arbetsgivare begränsar sin arbetstagare på detta sätt. Det är någonting som han menar måste bedömas i det enskilda fallet. Men, det finns enligt Mitrus vissa indikationer som bör ingå i bedömningen.¹⁴⁵

Den första indikationen rör sig om inställelsetiden. Om en arbetstagare har en mycket kort inställelsetid, har denne egentligen en skyldighet att vara tillgänglig omedelbart. Enligt Mitrus mening utgör en kort inställelsetid en stor begränsning av arbetstagarens fritid, då den både har påverkan på det geografiska och tidsliga planet. Enligt hans åsikt utgör en inställelsetid på 15-30 minuter en väsentlig begränsning av arbetstagarens fritid och jourtid bör i dessa fall därför inte utgöra vilotid. Han betonar dock att det är mycket svårt att i lag sätta uttryckliga gränser och reglera dessa tider.¹⁴⁶

Han föreslår vidare att det bör vara av intresse för bedömningen när jourtjänstgöringen är belagd. Jour på nätter är mer påfrestande än jour dagtid eftersom arbetstagaren borde sova om nätterna. Jour på helger och helgdagar kan också utgöra en större begränsning av arbetstagarens fritid eftersom dessa dagar oftast används till att hitta på roliga saker med familj och vänner.¹⁴⁷

Den tredje bedömningsgrunden handlar om arbetets natur och arbetstagarens position. I Matzaks fall var en kort inställelsetid en absolut nödvändighet för

¹⁴² GA Sharpston i C-518/15 *Matzak*, punkt 57–58.

¹⁴³ GA Sharpston i C-518/15 *Matzak*, punkt 46.

¹⁴⁴ Leszek Mitrus, professor vid juridiska fakulteten vid Jagiellonian University, Kraków.

¹⁴⁵ Mitrus (2019) s. 391.

¹⁴⁶ Mitrus (2019) s. 391–392.

¹⁴⁷ Mitrus (2019) s. 392.

att brandstationen skulle kunna svara på larm. Matzaks frånvaro skulle kunna leda till att brandkåren inte är tillräcklig och i värsta fall att någon faktisk mister livet. Sådana ödesdiga konsekvenser menar Mitrus endast sker i ett fåtal fall. Vanligtvis är konsekvensen mer av ekonomisk natur. Om det exempelvis sker en försening i att åtgärda ett fel i en produktionsring i en fabrik lär konsekvenserna inte bli lika stora. Man måste alltså enligt Mitrus även väga in den typ av verksamhet som arbetsgivaren bedriver och arbetsgivarens intressen och behov.¹⁴⁸

Det fjärde och sista kriteriet handlar om jourtidens regularitet. En regelbunden jourtid begränsar arbetstagaren mer än om det endast är en engångsföreteelse.¹⁴⁹

Dessa fyra faktorer anser Mitrus kan hjälpa till i bedömningen av kvalitén på vilotiden. Utgångspunkten enligt honom är att arbetstagare ska ha rätt till en fritid av hög kvalitet och själva kunna bestämma hur denna tid ska spenderas, oavsett vilket yrke de har.¹⁵⁰

Mitrus analyserar även konceptet om kvalitén av fritiden utifrån idén eller perspektivet om ”the right to disconnect”. Han beskriver idén som en rätt för arbetstagare att koppla ifrån jobbet under sin fritid och inte svara på exempelvis arbetsrelaterade samtal eller mejl. Han anför att denna fråga inte bara är aktuell för fallet *Matzak*, utan kan appliceras på all vilotid och är särskilt viktig under den digitala tiden vi nu lever i där gränserna mellan arbetsliv och privatliv suddas ut genom nya teknologier. Detta är problematiskt anser Mitrus då det påverkar arbetstagarnas ledighet och i slutändan kan påverka deras liv mycket negativt. Perspektivet bör enligt honom beaktas vid tillämpningen av arbetstidsdirektivet eftersom direktivet inte bara skyddar arbetstagares fysiska hälsa utan även den mentala hälsan. Han understryker dock att en av de viktigaste slutsatserna som kan dras från domen i *Matzak* är just att viloperiod i direktivets mening inte behöver utgöras av äkta fritid. Mitrus menar att åtgärder måste införas för att arbetsgivaren inte ska kunna fortsätta att begränsa arbetstagarens liv efter att denne har slutfört sin arbetsdag.¹⁵¹

Ferrante¹⁵² ser domen som en utveckling av den tidigare rättspraxisen genom att särskilja jourtid som spenderas hemma.¹⁵³ Mitrus tror inte att det i framtiden kommer att ske någon juridisk utveckling från domstolens håll angående begreppet arbetstid och vilotid istället måste problemet lösas genom lagstiftning. Precis som generaladvokat Colomer påpekade i förslaget till avgörande i *Dellas*, anser även Mitrus att problemet ligger i arbetstid- och vilotidsbegreppens förhållande till varandra.¹⁵⁴ Även

¹⁴⁸ Mitrus (2019) s. 392.

¹⁴⁹ Mitrus (2019) s. 392.

¹⁵⁰ Mitrus (2019) s. 392–393.

¹⁵¹ Mitrus (2019) s. 394–395.

¹⁵² Vincenzo Ferrante, professor i arbetsrätt.

¹⁵³ Ferrante (2019) s. 382.

¹⁵⁴ Mitrus (2019) s. 393.

generaladvokat Sharpston beklagade sig över arbetstidsdirektivets bristande flexibilitet.¹⁵⁵ Mitrus menar att begreppen är kompatibla med dagens arbetsmarknad eftersom tillämpningen kan leda till ekonomiska konsekvenser för arbetsgivarna. För brandstationen innebär domen att de kan bli skyldiga att ersätta Matzak och andra frivilliga brandmän för deras jourtid och i slutändan få konsekvensen att brandstationen avhåller sig från att anställa frivilliga brandmän vilket i sin tur kan äventyra hela räddningstjänsten i staden.¹⁵⁶

Frågan om jourtid som spenderas utanför arbetsplatsen ställdes tillslut på sin spets i två färskta rättsfall från 2021, där i vart fall det ena bjuder på en lång redogörelse av domstolens tolkning.

C-344/19 D. J

Det första fallet C-344/19 D. J, gällde D. J, en slovensk specialiserad tekniker som tillsammans med sin kollega ansvarade för driften av en sändningsstation som var belägen på en bergstopp. Teknikernas tjänstgöring löpte under flera dagar i följd där de hade bakjour sex timmar om dagen. Under tjänstgöringen bodde teknikerna i en tjänstebostad som arbetsgivaren hade försett dem med.

Under juren fanns det inget krav på att teknikerna skulle befinna sig på arbetsplatsen utan de skulle endast vara nåbara per telefon och infinna sig på sändningsstationen inom en timme från det att arbetsgivaren ringde. På grund av arbetsplatsens och tjänstebostadens geografiska läge var det svårt för teknikerna att avvika och ägna sig åt fritidsintressen under tiden deras tjänster inte togs i anspråk. Den hänskjutande domstolen frågade hur en sådan jourtid ska bedömas utifrån arbetstidsdirektivet samt om det ska beaktas att arbetstagarna under jourtiden befinner sig i en tjänstgöringsbostad med minimala möjligheter till fritidsintressen.¹⁵⁷

EU- domstolen började med att hänvisa till direktivets syfte och sin tidigare praxis, där det bland annat påpekas att det tidigare har fastslagits att perioder av inaktivitet inte nödvändigtvis utgör vilotid i direktivets mening.¹⁵⁸

Domstolen hänvisade sedan till slutsatsen om jourtid som spenderas på arbetsplatsen i bland annat *Simap* samt slutsatsen om bakjour där krav på närvaro på arbetsplatsen inte föreligger i *Matzak*. Utifrån denna praxis och med bakgrund av direktivets syfte och EU-stadgan, ansåg domstolen att artikel 2.1 måste tolkas så att den omfattar alla jourperioder, inklusive bakjour där kraven från arbetsgivaren är av sådan art att de *objektivt* och *väsentligt* begränsar arbetstagarnas möjlighet att förfoga över sin inaktiva tid.

¹⁵⁵ GA Sharpston i C-518/15 *Matzak*, punkt 49.

¹⁵⁶ Mitrus (2019) s. 393.

¹⁵⁷ C-344/19 D. J., punkt 21–22.

¹⁵⁸ C-344/19 D. J., punkt 25–32.

Omvänt menade domstolen, att när kraven från arbetsgivaren inte är så långtgående så ska endast den tiden då arbetstagaren faktiskt utför arbete omfattas av arbetstidsbegreppet.¹⁵⁹

Kraven, förtydligade domstolen ska vara krav som arbetstagarna är skyldiga att följa, de kan däremot härledas ifrån lagstiftning, kollektivavtal, anställningsavtal eller interna regler och system. Däremot kan inte organisatoriska svårigheter som följer av jourtjänstgöringen ingå i bedömningen.¹⁶⁰ Detta leder till att avståndet mellan den bostad som arbetstagaren frivilligt uppehåller sig i och platsen dit denne behöver ta sig inom sin inställetid inte är ett relevant kriterium. Inte heller de omständigheterna att det är svårt att ta sig till och från arbetsplatsen, att området är svårt att avvika ifrån eller att det inte är lämpligt för fritidsaktiviteter, har relevans för att klassa tiden som arbetstid.¹⁶¹

Domstolen gick sedan vidare till att kommentera hur bedömningen ska göras när arbetsplatsen sammanfaller med arbetstagarens bostad. Det påpekades att den omständigheten att arbetstagaren måste stanna kvar på sin arbetsplats inte ensamt är tillräcklig för att betrakta hela jourtiden som arbetstid. Detta på grund av att ett sådant förbud inte nödvändigtvis håller arbetstagaren separerad från sin familj eller sociala miljö. Arbetstagaren kan fortfarande på ett visst sätt fritt förfoga över sin inaktiva tid. Om det inte finns någon realistisk möjlighet för arbetstagaren att lämna arbetsplatsen efter arbetsdagens slut är det endast de perioder, då arbetstagaren omfattas av objektivt, men betydande begränsningar, så som att omedelbart stå till arbetsgivarens förfogande, som ska anses vara arbetstid. Att arbetstagaren inte kan lämna platsen på grund av dess geografiska beskaffenhet ska inte vara av betydelse.¹⁶²

Kraven från arbetsgivaren som kan beaktas är exempelvis inställetiden längd samt hur ofta arbeten faktiskt utförs under bakjouren. Inställetidens betydelse ska dock fastställas med beaktande av de övriga krav som arbetstagaren måste följa samt eventuella förmåner. Har arbetstagarna en lång inställetid där möjligheten till sociala aktiviteter är större ska inte hela bakjouren betraktas som arbetstid och tvärt om. Om arbetstagaren i genomsnitt måste utföra arbete vid ett stort antal tillfällen under bakjouren begränsas också arbetstagarens möjlighet till att fritt förfoga över sin inaktiva tid då den ofta avbryts, speciellt om arbetsinsatserna under jourperioden varar under en längre tid. Under dessa förutsättningar ska bakjouren i sin helhet anses vara arbetstid.¹⁶³ Även om antalet inkallningar under bakjouren är få kan hela bakjouren fortfarande utgöra arbetstid om inställetiden är så kort att arbetstagaren får svårt att ägna sig åt sina egna intressen.¹⁶⁴

¹⁵⁹ C-344/19 D. J., punkt 35–38.

¹⁶⁰ C-344/19 D. J., punkt 39–40.

¹⁶¹ C-344/19 D. J., punkt 41–42.

¹⁶² C-344/19 D. J., punkt 43–44.

¹⁶³ C-344/19 D. J., punkt 45–53.

¹⁶⁴ C-344/19 D. J., punkt 54.

EU-domstolen ansåg slutligen att det var upp till den nationella domstolen att avgöra huruvida teknikerna i fallet omfattades av så långtgående krav som objektivt och i väsentlig mån påverkade deras möjligheter under bakjouren att fritt förfoga över sin inaktiva tid.¹⁶⁵

C-580/19 RJ

Det andra målet C-580/19 RJ som avgjordes samma dag, rörde en brandman som utöver sin vanliga tjänstgöring även hade bakjour. Under denna tjänstgöring skulle RJ vara nåbar, ha med sig sitt larmställe och tjänstefordon. Under jourtjänstgöringen var han tvungen att svara på alla samtal samt befinna sig på en plats som tillät honom att nå Offenbach am Mains stadsgräns inom 20 minuter. Resan dit fick dock ske med blåljusrättigheter. EU-domstolen valde här att inte uppfinna hjulet på nytt utan repeterade och hänvisade genomgående till resonemanget i domskälen från domen i *D. Jovan*.¹⁶⁶ Domstolen ansåg dock det vara relevant för bedömningen av inställetiden att arbetstagaren var skyldig att medföra viss utrustning samt att det var en förmån att arbetstagaren hade tillgång till ett tjänstefordon som fick bryta mot vägtrafikreglerna. EU-domstolen lämnade dock över till den nationella domstolen att utifrån inställetiden och inkallelsefrekvensen avgöra om kraven på arbetstagaren får sådana konsekvenser att de objektivt och i väsentlig mån påverkar arbetstagarens möjligheter att fritt förfoga över den inaktiva tiden, vilket i så fall leder till att hela jourtiden ska anses vara arbetstid.¹⁶⁷

3.1.3 Sammanfattning, delanalys och slutsatser

3.1.3.1 Inledande reflektioner

Det EU-rättsliga arbetstidsbegreppet är minst sagt omdiskuterat och har varit uppe för prövning i EU-domstolen vid flera tillfällen. Kritik mot domarna har presenterats från flera håll och redogörelsen ovan har visat på en viss ovilja från medlemsstaterna att acceptera EU-domstolens tolkning. En inledande reflektion som ska göras utifrån detta är att EU-domstolen alltid har satt skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet högst upp på agendan när de har tolkat arbetstidsdirektivet. De upprätthåller sitt konstitutionella ansvar att skydda grundläggande rättigheter som Bogg uttrycker det. Trots påtryckningar och argument ifrån EU-kommissionen, och flertalet regeringar i medlemsstaterna har inte EU-domstolen vikt för de stora ekonomiska konsekvenserna som medlemsstaterna framhållit att avgörandena innebär.

Ytterligare en reflektion kan göras, utifrån ordalydelsen i artikel 2 i arbetstidsdirektivet där en hänvisning faktiskt görs till nationell rätt och praxis. Arbetstid definieras alltså som all tid *i enlighet med nationell*

¹⁶⁵ C-344/19 D. J., punkt 56.

¹⁶⁶ C-580/19 RJ.

¹⁶⁷ C-580/19 RJ, punkt 49.

lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter. Trots denna enligt min mening ganska tydliga ordalydelse har domstolen slagit fast som redogörelsen för ovan konstaterar att arbetstidsbegreppet utgör ett gemenskapsrättsligt begrepp. Medlemsstaterna får inte heller fastställa egna kriterier för om viss tid ska anses vara arbetstid. Detta konstaterande från EU-domstolen tyder på att EU-domstolen använder sig av en teleologisk tolkning för att angripa direktivet. Det är endast på detta sätt som alla arbetstagare tillförsäkras de skyddsbestämmelser som direktivet tillhandahåller. Att låta varje medlemsstat för sig bestämma sina egna kriterier hade kunnat undergräva direktivets syfte. Däremot kan det utläsas ur domskälen i *D. J och RJ* att vissa bedömningar lämnas till medlemsstaterna. I dessa mål fick de nationella domstolarna själva avgöra om de krav som arbetsgivaren ställde på arbetstagaren under jourtjänstgöringen utgjorde, objektivt en väsentlig begränsning av arbetstagarens möjlighet att fritt förfoga över sin tid. Visserligen gavs viss vägledning i den bedömningen om exempelvis inställetiden betydelse. Med utgångspunkt i detta kan det konstateras att EU-domstolen ändå lämnar en del av tillämpningen till de nationella domstolarna och indirekt tillåter dem att ändå utforma egna krav på om viss tid ska anses vara arbetstid. I det båda målen skulle de nationella domstolarna kunna fastställa en praxis som exempelvis säger att en inställetid på 20 minuter inte utgör ett sådant väsentligt begränsande krav och att beredskapstiden på grund av detta inte ska anses utgöra arbetstid.

3.1.3.2 Kriterierna i artikel 2 i arbetstidsdirektivet

Utifrån framställningen ovan kan det konstateras att tre huvudsakliga kriterier ska vara uppfyllda för att viss tid ska anses som arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.

Det första kriteriet är ett rumsligt kriterium som innebär att arbetstagaren behöver befinna sig på arbetet. I *Jaeger* uttalade EU-domstolen att det avgörande kriteriet för att artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet ska vara tillämpligt på ett jourtjänstgöringssystem är att det finns ett krav på fysisk närvaro, på en av arbetsgivaren anvisad plats där arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande för att genast tillhandahålla sina tjänster. Detta, konstaterade domstolen gör det omöjligt för arbetstagarna att själva välja var de ska befinna sig. Det är även detta resonemang som domstolen tillämpade i *Matzak* där de för första gången ansåg att jourtjänstgöring utan krav på fysisk närvaro på arbetsplatsen skulle anses utgöra arbetstid. Det rumsliga kriteriet uppfylldes i det fallet genom att *Matzak* under jourtjänstgöringen var tvungen att befinna sig i sitt hem, alltså på en plats som arbetsgivaren bestämde. I *D. J och RJ* frångås dock resonemangen kring det rumsliga kriteriet något. Exempelvis konstateras i *D. J* att den omständigheten att arbetstagaren måste stanna kvar på sin arbetsplats i de fall där arbetsplatsen sammanfaller med arbetstagarens (i det aktuella fallet tillfälliga) bostad, inte ensamt är tillräckligt för att betrakta hela jourtiden som arbetstid. Detta eftersom kvarhållandet nödvändigtvis inte håller arbetstagaren separerad från sin familj eller sociala miljö. Arbetstagaren kan fortfarande mer eller mindre förfoga över sin inaktiva tid. Detta uttalande är enligt min mening

mycket avvikande i förhållande till domstolens tidigare praxis i exempelvis *Simap* och *Jaeger* där kravet på fysisk närvaro ansetts utgöra stora begränsningar i arbetstagarens möjligheter till fritid och socialt eller familjärt umgänge. Uttalandet framstår även som något motsägelsefullt. Om nu arbetstagaren har en skyldighet att stanna kvar på arbetsplatsen, hur kan denne då inte separeras från sin familj? Det är aningens mer begripligt att kravet inte nödvändigtvis behöver betyda att arbetstagaren inte kan utföra några fritidsaktiviteter eftersom dessa i många fall, jag tänker på exempelvis tv-spel, tv-tittande, träning, matlagning, virkning, etc. bör kunna utföras i de flesta bostäder.

Det andra kriteriet innebär att arbetstagaren ska stå till arbetsgivarens förfogande. Med hänsyn till detta kriterium har domstolen uttalat i bland annat *Dellas* att det avgörande är, under vilka omständigheter arbetstagaren måste hålla sig tillgänglig och börja arbeta vid behov. Detta är även mycket tydligt i domstolens dom i *Simap* och i generaladvokat Saggios förslag till avgörande i samma mål. Där uttalades att situationen var annorlunda för jourläkare som enbart hade krav på att vara nåbara. Domstolen ansåg visserligen i *Simap* att läkarna som endast tjänstgjorde med kravet på nåbarhet stod till arbetsgivarens förfogande men att de kunde disponera över sin tid och ägna sig åt fritidsintressen med mindre inskränkningar än läkarna som stod till arbetsgivarens förfogande på vårdinrättningen. Generaladvokat Saggio är inne på samma resonemang och anförde att det förfogandet som sker vid krav på tillgänglighet endast är potentiellt och inte kontinuerligt. I *Matzak* utökade domstolen emellertid sin bedömning något när de konstaterade att Matzak stått till arbetsgivarens förfogande när jourtjänstgöringen spenderades utanför arbetsplatsen. Detta grundades i att Matzak inte endast behövde vara nåbar utan var föremål för mer långtgående krav. Domstolen utvecklar sin praxis ytterligare i *D. J* genom att nu tydligt uttala att den avgörande faktorn vid bedömningen av beredskapstid är om kraven från arbetsgivaren är av sådan art att de objektivt och väsentligt begränsar arbetstagarnas möjlighet till att förfoga över sin inaktiva tid. I detta fall går även domstolen igenom vilka typer av krav som kan inverka på bedömningen vilket inte gjordes i *Matzak*. Domstolen lämnar dock precis som i *RJ* till den nationella domstolen att bedöma hur långtgående kraven är.

Denna utveckling kan få två olika konsekvenser. Antingen kan den utgöra ett mer extensivt skydd för arbetstagarna eftersom det tydligt uttalas att det är begränsningen i att fritt förfoga över sin inaktiva tid som är avgörande för bedömningen av om viss tid ska anses utgöra arbetstid. I och med detta behöver det göras en bedömning av kvalitén på arbetstagarens inaktiva tid likt den idé som generaladvokat Sharpston presenterade i *Matzak*. Om den inaktiva tiden inte utgör vilotid av hög kvalité bör den inte heller klassas som vilotid. Även Mitrus presenterar dessa tankar i sin analys av *Matzak* och nämner faktiskt flera av bedömningsgrunderna som kan ha relevans vid bedömningen av vilotidens kvalité som sedan bekräftas av domstolen i *D. J och RJ*, exempelvis inställelsetidens längd. Denna utveckling anser jag speglar en bredare tolkning och ett helhetsperspektiv av begreppet säkerhet

och hälsa som tidigare analyserats och ett erkännande av domstolen att beredskapstid i vissa fall kan leda till en försämring av arbetstagarens välmående då tjänstgöringen kan innebära stora avbrott i arbetstagarens fritid och familjeliv. Detta är någonting som Kenner tar upp redan i sin analys av *Simap*.

Utvecklingen skulle även kunna utgöra ett sämre skydd för arbetstagarna eftersom uttalandet i *D. J* mycket specifikt nämner att kraven ska *väsentligt* begränsa möjligheten för arbetstagarna att fritt förfoga över sin inaktiva tid. Detta kommer till uttryck genom att applicera det helhetsperspektiv som EU-domstolen verkar erkänna, idén om att kvalitén på vilotiden är av betydelse samt Mitrus tankesätt om ”the right to disconnect” på kravet om att begränsningen ska var väsentlig. Skulle inte ett mindre långtgående krav, som exempelvis i *D. J* där inställetiden var relativt lång kunna leda till en mental stress för arbetstagarna? Formuleringen tycks antyda att så inte är fallet. Självfallet måste en gräns dras någonstans, men det som domstolen explicit uttrycker i och med denna formulering är att vilotid i direktivets mening, precis som Mitrus framhåller, inte nödvändigtvis utgör äkta fritid.

En ytterligare mycket intressant aspekt är den rimlighetsavvägning mellan arbetstagarens och arbetsgivarens intresse som Mitrus presenterar i sin analys av *Matzak*. Enligt hans mening bör även arbetsgivarens intressen och behov som exempelvis kan visa sig genom en kort inställetid ingå i bedömningen av arbetstid. Detta är dock ingenting som EU-domstolen nämner i sina avgöranden vilket tyder på att det istället intas ett starkt arbetstagarperspektiv. Eventuellt skulle det kunna ingå i bedömningen av vilka krav från arbetsgivaren som väsentligt begränsar arbetstagarens förfogande av sin fritid. Sett till ordalydelsen torde det dock inte vara möjligt att säga att exempelvis en inställetid på 20 minuter för en brandman och 20 minuter för en produktionstekniker väsentligt begränsar deras inaktiva tid på olika sätt.

Slutligen utgörs det sista kriteriet av att arbetstagarna ska utföra arbetsuppgifter eller aktiviteter för att viss tid ska anses utgöra arbetstid. Här har domstolen på ett mycket tydligt sätt slagit fast i flera avgöranden att arbetets intensitet, eller om det sker avbrott i arbetet inte har någon betydelse för bedömningen av om viss tid ska anses som arbetstid.

Skyldigheten att vara närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer för att vid behov direkt tillhandahålla sitt arbete anses av domstolen ingå i utförandet av arbetsuppgifterna. Om så en jourläkare har sovit hela sitt arbetspass ska fortfarande den tiden utgöra arbetstid. En motsatsvis slutsats hade kunnat innebära att arbetstagarna inte tillförsäkras det skydd som direktivet tillhandahåller.

3.1.4 Övriga konsekvenser av avgörandena

Domarna från EU-domstolen fastställer en bred tolkning av arbetstidsbegreppet. Detta har föranlett många praktiska problem främst för arbetsgivare inom sjukvården samt intensiva debatter i medlemsstaterna. Praxisen har också resulterat i att uppmärksamhet har riktats mot arbetstidsdirektivets olika undantag och specifikt gentemot det enligt Barnard¹⁶⁸ kanske viktigaste, men mycket kontroversiella undantaget i artikel 22.1 i arbetstidsdirektivet – ”opt-out”.¹⁶⁹ EU-kommissionens rapport om arbetstidsdirektivets genomförande från 2017 visar att 18 stycken medlemsstater har valt att använda artikel 22.1 och har nu ett undantag från begränsningen av veckoarbetstiden i sina nationella lagstiftningar. Sex stycken av dessa tillåter undantag oberoende av sektor medan resterande endast har undantagit branscher där jourtjänstgöring förekommer i hög grad. 10 stycken medlemsstater, där Sverige ingår som tidigare nämnts använder inte undantaget.¹⁷⁰

3.2 Arbetstidslagen

3.2.1 Inledande utgångspunkter om EU-rättens genomslag på nationell nivå

Då arbetstidsdirektivet har implementerats i Svensk rätt genom ATL är det av intresse att veta hur EU-rätten får genomslag på nationell nivå. I detta sammanhang kan följande utgångspunkter beaktats. EU-rättens har företräde framför nationell rätt enligt den så kallade företrädesprincipen. Därtill kommer det faktum att nationella regler som införlivar direktiv är europeiska i den meningen att de fortfarande är beroende av EU-domstolens tolkning. Det är därför viktigt att nationella begrepp inte sammanblandas med koncept från EU-rätten eftersom utgångspunkten är att ett direktiv ska tolkas på samma sätt i samtliga medlemsstater. Medlemsstaterna är även skyldiga att genomföra en direktivkonform tolkning av den nationella rätten vilket innebär att de rättsregler som implementerar direktivet ska tolkas så att de överensstämmer med direktivets ordalydelse, syften och EU-rätten i övrigt.¹⁷¹

3.2.2 48-timmars-regeln i 10 b § ATL

När 10 b § infördes i svensk rätt för att på ett bättre sätt genomföra arbetstidsdirektivets artikel 6 behövde begreppet arbetstid utredas i propositionen som föranledde lagändringen för att bättre förstå hur regeln skulle tillämpas. I propositionen görs flertalet uttalanden om begreppet arbetstid mot bakgrund av EU-domstolens avgöranden i *Simap* och *Jaeger* och det anses att det är klarlagt att jourtid då arbetstagaren står till

¹⁶⁸ Catherine Barnard, professor.

¹⁶⁹ Nyström (2017) s. 384; Barnard (2012) s. 548–549.

¹⁷⁰ Europeiska kommissionen (2017b) s. 11.

¹⁷¹ Eriksson, Hettne (2011) s. 173–175, 181–182, 188–189.

arbetsgivarens förfogande på arbetsplatsen beredd att arbeta vid behov ska utgöra arbetstid i direktivets mening. Att det i Sverige finns en särskild reglering om just jourtid ändrar inte detta. Därutav dras slutsatsen att begreppet arbetstid vid tillämpningen av 48-timmars regeln i 10 b § ATL ska ha samma betydelse som det som framgår av EU-domstolens praxis och det arbetstidsbegrepp som finns i arbetstidsdirektivet. Detta innebär att vid beräkningen av den sammanlagda veckoarbetstiden ska all arbetstid ingå där arbete utförs vilket inbegriper ordinarie arbetstid, övertid, nödfallsövertid mertid etc. Även jourtid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov kunna utföra arbete ska inkluderas. Däremot uttalar propositionen att beredskapstid där arbetstagaren inte är skyldig att närvara på arbetsplatsen inte bör ingå i arbetstidsbegreppet.¹⁷²

Ett flertal remissinstanser var inte nöjda med förslaget om att jourtid skulle anses ingå i beräkningen av veckoarbetstiden och pekade framförallt på de kostnadsökningar samt konsekvenser genom arbetskraftsbrist som förslaget innebar. TCO å andra sidan framförde att även beredskapstid och restid borde omfattas av 48-timmarsregeln. Regeringen bemötte detta genom att uttala att beredskapstid föll utanför ATL förutom när beredskapstiden bryter veckovilan. Regeringen framhöll vidare att resor mellan arbetsplatsen och hemmet normalt inte ansågs utgöra arbetstid men att detta inte helt kan uteslutas. Tillämpningen överläts dock till domstolarna.¹⁷³

3.2.3 13 § ATL

Begreppet ledighet i 13 § ATL om dygnsvila, ska ha samma innebörd som enligt arbetstidsdirektivet och EU-domstolens praxis. Detta innebär att all tid som inte är arbetstid utgörs av ledighet. I propositionen förtydligas vidare att jourtid, men inte beredskapstid räknas som arbetstid vid tillämpningen av 13 § ATL.¹⁷⁴ Att beredskapstid inte skulle anses utgöra arbetstid är någonting som ifrågasätts i lagkommentaren till 13 § ATL med tanke på EU-domstolens senaste avgöranden.¹⁷⁵ I AD 2008 nr 39 prövade Arbetsdomstolen ett mål angående beredskapstid, i samband med denna prövning var det underförstått att beredskapstid utgjorde vilotid enligt arbetstidsdirektivet.¹⁷⁶

3.2.4 Sammanfattning, delanalys och slutsatser

En första slutsats som med stor säkerhet kan dras är att det EU-rättsliga arbetstidsbegreppet i vart fall ska användas vid tillämpningen av 48-timmarsregeln i 10 b § ATL. Detta stöds av uttalandena i förarbeten och att EU-domstolen i flera mål framhållit att det inte finns möjlighet att göra undantag från artikel 2 i arbetstidsdirektivet eftersom den inte omnämns i någon av direktivets artiklar som reglerar undantagen.

¹⁷² Prop. 2003/04:180 s. 29–31.

¹⁷³ Prop. 2003/04:180 s. 29–31.

¹⁷⁴ Prop. 2003/04:180 s. 63.

¹⁷⁵ Ask, Grahn (2021).

¹⁷⁶ AD 2008 nr 39.

När det kommer till ATL:s övriga bestämmelser som har motsvarigheter i arbetstidsdirektivet exempelvis 13 § ATL om dygnsvila och 14 § ATL om veckovila är förhållandet mellan arbetstidsdirektivet och ATL och rättsläget något mer oklart. Det finns uttalanden i förarbeten om att begreppet ledighet i 13 § ATL ska ha samma innebörd som ”viloperiod” i artikel 2.2 i arbetstidsdirektivet. Samtidigt som uttalanden i förarbeten inte anser att beredskapstid ska utgöra arbetstid utan istället vilotid när dygnsvilan beräknas enligt 13 § ATL. Å andra sidan ska beredskapstid klassas som arbetstid vid beräkningen av veckovilan i 14 § ATL.

Enligt min mening är denna typ av reglering av beredskapstid mycket märklig och jag har inte lyckats finna någon anledning till varför beredskapstiden bedöms annorlunda i förhållande till de olika ledighetstyperna. Det skulle kunna antas att veckovilan anses vara av större betydelse för arbetstagaren eftersom denna ofta utgör helg då 14 § ATL andra stycket meddelar att veckovilan främst ska förläggas vid veckoslut. Ett troligt tankesätt är att veckovilan är av större vikt för arbetstagarens återhämtning än den kortare dygnsvilan varför beredskapstid vid beräkning av veckovilan ska anses utgöra arbetstid.

Någonting som däremot kan sägas med säkerhet är att uttalandena i förarbetena om att beredskapstid inte ska ingå i arbetstidsbegreppet eller klassas som arbetstid vid beräkningen av dygnsvilan inte längre kan vara gällande med tanke på den senaste utvecklingen som har skett i EU-domstolens praxis angående beredskapstid i *Matzak, D. J och RJ*. Det finns ingenting i något av dessa avgöranden som tyder på att beredskapstiden skulle bedömas olika vid beräkningen av olika typer av viloperioder. Istället har EU-domstolen slagit fast att beredskapstid i vissa fall ska anses utgöra arbetstid. Där tillkommer även att Sverige har en skyldighet att tolka ATL direktivkonformt samt att EU-rätten har företrädesrätt framför nationell rätt. Det kan inte anses vara förenligt med arbetstidsdirektivets syfte att som regel utesluta beredskapstid från arbetstidsbegreppet eftersom det skulle kunna leda till att arbetstagaren inte får tillräckligt mycket vila. Effekten av en sådan tillämpning blir således att direktivets syfte om att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet genom att reglera arbetstidens förläggning och säkerställa tillräckliga viloperioder inte beaktas.

Beredskapstidens status i svensk rätt har inte varit uppe för prövning av Arbetsdomstolen. Det hade självklart varit mycket intressant att få svar på hur Arbetsdomstolen skulle tolka bestämmelserna i 13 § och 14 § ATL och vilka krav som skulle anses objektivt och väsentligt begränsa arbetstagarens förmåga att fritt förfoga över sin inaktiva tid. Eftersom ATL implementerar arbetstidsdirektivet har även Arbetsdomstolen en skyldighet att genomföra en EU-konform tolkning då regeln i 13 § antagligen skulle underkännas.

4 Restid som arbetstid?

4.1 EU/EFTA

4.1.1 EU-domstolen

EU domstolen har i ett enda mål *C-266/14 Tyco*, uttalat sig angående restidens vara eller icke vara i förhållande till arbetstidsdirektivet och arbetstidsbegreppet. Detta rättsfall gällde larmtekniker som var anställda hos Tyco. Deras arbetsuppgifter gick ut på att installera och underhålla larm i privata bostadshus samt kommersiella fastigheter inom det geografiska område teknikerna tillhörde. Teknikerna hade dessutom som uppgift att en eller flera gånger i veckan åka till ett logistikkontor för att hämta material till deras arbete. Under 2011 stängde Tyco sina regionala kontor vilket resulterade i att teknikerna istället fick ha sitt hem som utgångspunkt för dagens arbete. För dagens uppdrag hade teknikerna en tjänstebil tillgänglig och efter dagens sista kund använde de samma tjänstebil för att ta sig hem. Av utredningen i målet framgick att avståndet mellan teknikernas bostäder och den plats där arbetet skulle utföras kunde variera i stor utsträckning. Ibland kunde sträckor som 100 km och restider om tre timmar uppmätas.

Upplägget för dagen fick teknikerna genom en applikation där det presenterades en färdplan samt tidpunkterna för dagens kundmöten. Applikationen tillhandahölls på en tjänstetelefon som teknikerna kunde använda för kommunikation med huvudkontoret. Med hjälp av en annan applikation rapporterade och antecknade teknikerna uppgifter om dagens kundmöten och skickade dem senare till Tyco i kvalitetssäkringssyfte.

Twisten grundades i att Tyco ansåg att arbetsdagen påbörjades när teknikerna nådde första kunden och avslutades när teknikerna lämnade sista kunden. Restiden mellan bostaden och kunderna ansågs således inte som arbetstid utan istället som vilotid. När de regionala kontoren dock fortfarande var öppna ansåg Tyco att arbetstiden började när teknikerna kom till kontoret för att hämta sin tjänstebil och avslutades när de lämnade tillbaka den. Den hänskjutande domstolen ställde frågan till EU-domstolen om restiden under dessa aktuella omständigheter skulle utgöra arbetstid enligt arbetstidsdirektivets mening.¹⁷⁷

EU-domstolen började med att utreda om det första kriteriet i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet var uppfyllt nämligen kravet på utförandet av aktiviteter eller uppgifter. Tyco framförde i detta hänseende att teknikernas arbetsuppgifter var att installera och utföra underhåll av larm och att teknikerna under restiden till och från bostaden således inte utförde sina uppgifter. Domstolen höll inte med, det ansågs att resorna utgjorde ett nödvändigt medel för att arbetet hos kunden skulle kunna utföras. Den

¹⁷⁷ *C-266/14 Tyco*, punkt 8–20.

omständigheten att Tyco betraktade restiden som arbetstid innan de regionala kontoren lades ner ansågs även stärka antagandet att det ingick i teknikernas arbetsuppgifter att köra en tjänstebil till och från kunderna. Domstolen påpekade här att det endast är utgångspunkten för resorna som har ändrats, inte resorna i sig. Det första kriteriet ansågs med bakgrund av detta resonemang vara uppfyllt.¹⁷⁸

Vid bedömningen om arbetstagaren stod till arbetsgivarens förfogande, hänvisade domstolen till sin tidigare praxis om att den avgörande faktorn utgörs i att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren anvisar och hålla sig tillgänglig, så att han eller hon omedelbart kan stå till tjänst när det behövs. Utöver detta nämner även domstolen att det krävs att arbetstagaren befinner sig i en situation där denne är rättsligt skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner. Domstolen påpekade i detta sammanhang att förhållandet, att arbetstagaren har möjlighet att förfoga över sin tid utan större inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen talar för att restiden inte ska anses utgöra arbetstid. I det aktuella målet var teknikerna instruerade i den omfattningen att Tyco bestämde vilka kunder som skulle besökas och när. Tyco försvarade sig genom att påpeka att teknikerna inte var skyldiga att ha på mobiltelefonen under restiden och att de trots den givna färdplanen själva fick bestämma hur de ville köra. Kundmötena kunde dock under restiden ändras och ställas in. Domstolen konstaterade att det visserligen förelåg en viss frihet för teknikerna så länge de anlände på avtalad tid. Denna frihet förelåg dock även innan de regionala kontoren stängde då den aktuella restiden av Tyco ansågs vara arbetstid. Domstolen använde samma resonemang som innan om att resornas natur inte hade ändrats och att arbetstagarna därför inte har möjlighet att fritt förfoga över sin tid och ska således anses stå till arbetsgivarens förfogande.¹⁷⁹

Tyco, Spaniens och Storbritanniens regering framförde oro över att arbetstagarna har möjlighet att ägna sig åt personliga intressen i slutet av arbetsdagen. Detta menade dock domstolen inte påverkar restidens rättsliga beskaffenhet. Det är istället upp till arbetsgivaren att kontrollera sina arbetstagare. Domstolen erkänner att denna kontroll kan utgöra en börda för arbetsgivaren, men att denna börda i detta fall är en direkt konsekvens av beslutet att stänga de regionala kontoren.¹⁸⁰

Det tredje rekvisitet som domstolen till sist avhandlar är det att arbetstagaren ska befinna sig på arbetsplatsen. Det fastslås att om en arbetstagare inte längre har en fast arbetsplats ska de anses befinna sig på arbetsplatsen under den aktuella restiden eftersom resorna utgör en ofrånkomlig del av arbetet för arbetstagare utan permanent arbetsplats. Detta menade domstolen inte påverkas av att resorna påbörjas och avslutas i hemmet eftersom det beror på nedstängningen av de regionala kontoren. Beslutet att stänga ner kontoren menar domstolen inte kan tynga

¹⁷⁸ C-266/14 *Tyco*, punkt 30–34.

¹⁷⁹ C-266/14 *Tyco*, punkt 35–39.

¹⁸⁰ C-266/14 *Tyco*, punkt 40–42.

arbetstagarna då de inte längre har möjligheten att bestämma avståndet mellan sitt hem och sitt arbete. En motsatsvis tolkning ansågs strida mot direktivets syfte att garantera arbetstagarna en minsta viloperiod då viloperioden vid en sådan tolkning förkortas.¹⁸¹ Domstolen ansåg alltså att restiden i det aktuella målet skulle utgöra arbetstid i arbetstidsdirektivets mening.¹⁸² Det var även denna slutsats som Generaladvokat Yves Bot kom fram till i sitt förslag till avgörande¹⁸³

Domstolen tillade dock ett obiter dictum där det påpekades att det står Tyco fritt att bestämma vilken lön som ska utgå för restiden mellan bostaden och kunderna då frågor om lön inte regleras av arbetstidsdirektivet.¹⁸⁴

Domen analyseras i en artikel av Sarah De Groof¹⁸⁵. Hon är av åsikten att trots de mycket specifika omständigheterna som förelåg i *Tyco*, borde domstolen kunna komma fram till ett liknande domslut även i andra fall där inte samma omständigheter föreligger. Detta motiverar De Groof genom att peka på att domstolen endast hänvisar till exempelvis stängningen av de regionala kontoren för att illustrera sin argumentation om att restiden redan innan nedstängningen ansågs utgöra arbetstid av Tyco och att dessa resors natur inte har ändrats. Hon anser dock att vi inte bör förväntas oss en dom som säger att resor till och från arbetsplatsen för arbetstagare med en fast arbetsplats, utgör arbetstid.

EU-domstolens konstaterande om att restid som utgör en nödvändig del av arbetet bör klassas som arbetstid väcker frågan om vart gränsen går för när resor ska anses vara en nödvändig del av arbetet. De Groof påpekar i detta sammanhang att arbetstagare utan en fast arbetsplats kan befinna sig på en viss arbetsplats under en hel dag eller ibland flera veckor men, vanligtvis har en mer varierande lokalisering av arbetsplatsen. Som exempel på dessa typer av arbetstagare tar hon upp målare, inredare, arbetare på byggarbetsplatser, konsulter och operasångare. För dessa menar De Groof att restid också utgör en nödvändig del av arbetet. Hon menar dock att det starkaste argumentet för att denna typ av arbetare ska klassas som ”mobila arbetstagare” återfinns i domstolens uttalande om att arbetstagarna har förlorat möjligheten att själva bestämma avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen. Denna förlust förknippas dock starkt med nedläggandet av de regionala kontoren varför en allmän giltighet kan ifrågasättas. I detta hänseende anser De Groof att förtydligande praxis är önskvärd.¹⁸⁶

De Groof frågar sig även om domen i *Tyco* ligger i linje EU-domstolens tidigare praxis angående arbetstid och jourtid. ”If we want to play the devil’s advocate, we would argue it is not.”¹⁸⁷. Argumentationen grundas på en

¹⁸¹ C-266/14 *Tyco*, punkt 46–46.

¹⁸² C-266/14 *Tyco*, punkt 50.

¹⁸³ GA Yves Bot i C-266/14 *Tyco*.

¹⁸⁴ C-266/14 *Tyco*, punkt 48–49.

¹⁸⁵ Sarah de Groof, doktorand.

¹⁸⁶ De Groof (2015) s. 388–390.

¹⁸⁷ De Groof (2015) s. 390.

jämförelse av uttalandet i *Simap* om att omständigheten att läkarna var skyldiga att befinna sig på vårdinrättningen under förutsättningarna att de när som helst kunde tas i anspråk gjorde att de ansågs utföra sina arbetsuppgifter. Således var samtliga kriterier i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet uppfyllda. De Groof tolkar detta som att jourtid är en del av arbetsuppgifterna för läkarna oavsett om den spenderas hemma eller inte men att endast den jourtiden som spenderas på vårdinrättningen uppfyller kravet på att arbetstagaren ska befinna sig på arbetsplatsen. Hon gör sedan en jämförelse mellan *Simap* och domstolens uttalande i *Tyco*. Domstolen nämner där att om restid utgör en integrerad del av arbetet för en mobil arbetstagare, kan arbetsplatsen inte reduceras till den fysiska platsen hos kunderna. Denna mening borde enligt De Groof även kunna tillämpas på läkare, ”‘Given that being on call is an integral part of being a doctor, the place of work of such workers cannot be reduced to the physical areas of their work at the health centre’.”¹⁸⁸ Med denna tolkning anser hon att alla kriterier i artikel 2.1 är uppfyllda, även när jourtid spenderas utanför arbetsplatsen. Hon framhåller vidare att om nu domstolen anser att teknikernas arbetsplats i *Tyco* kunde vara deras bil borde jourläkarnas hem på ett liknande sätt kunna anses utgöra deras arbetsplats. De Groof avslutar artikeln med att konstatera att arbetstidsdefinitionen har ett stort behov av att ses över. En mer sammanhängande definition vore enligt henne att inte tillämpa de tre kriterierna kumulativt. Det bör istället räcka att arbetstid utgörs av tid där det krävs närvaro på arbetsplatsen *eller* när arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande *eller* utför sina arbetsuppgifter eller aktiviteter.¹⁸⁹

4.1.2 EU-kommissionen

Då EU-domstolen endast har uttalat sig om definitioner av arbetstid i förhållande till ett begränsat antal kategorier av tid, ansåg EU-kommissionen att det var nödvändigt att ge vägledning om andra slags perioder i sitt tolkningsmeddelande från 2017.¹⁹⁰ I tolkningsmeddelandet förmedlar kommissionen sin syn på begreppet arbetstid i förhållande till vissa typer av resor. Kommissionen börjar med att ge sin åsikt angående resor mellan möten under arbetsdagen. Denna typ av tid tas inte upp i *Tyco* eftersom arbetsgivaren redan inkluderat den restiden i beräkningen av den dagliga arbetstiden.¹⁹¹ Kommissionen anser att, med bakgrund i *Tyco* och beroende på omständigheterna i det enskilda fallet, bör restid mellan möten under arbetsdagen kunna klassas som arbetstid. Kommissionen gör dock inte uttalandet helt utan förbehåll utan ett antal villkor ställs upp för att så skulle kunna vara fallet. Följande villkor menar kommissionen ska vara uppfyllda:

- Resorna ska vara nödvändiga för att tillhandahålla tjänsterna till kunderna och måste därför betraktas som perioder där arbetstagarna utför sina aktiviteter eller uppgifter.

¹⁸⁸ De Groof (2015) s. 390.

¹⁸⁹ De Groof (2015) s. 390–391.

¹⁹⁰ EU-kommissionen (2017a) s. 19.

¹⁹¹ C-266/14 *Tyco*, punkt 16.

- Arbetstagarna måste stå till arbetsgivarens förfogande under restiden vilket betyder att de inte fritt kan förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen utan följer arbetsgivarens instruktioner.
- Restiden måste utgöra en integrerad del av arbetstagarnas arbete samt att deras arbetsplats därför inte kan begränsa sig till den plats där kunderna till arbetsgivaren finns.

Kommissionen fortsätter vidare att kommentera oregelbundna resor till olika arbetsplatser. Kommissionen anser att restiden som uppkommer när arbetsgivaren begär att arbetstagaren ska resa direkt till möten eller andra arbetsplatser utöver dennes huvudsakliga arbetsplats ska ses som arbetstid. Kommissionen menar att arbetstagarnas situation under dessa resor kan likställas med situationen för arbetstagarna i *Tyco* eftersom arbetsgivaren instruerar sina arbetstagare till en annan plats än den normala arbetsplatsen. Kommissionen använder samma resonemang och kriterier som för resor mellan möten under arbetsdagen och motiverar även ställningstagandet med att denna bedömning ligger i linje med direktivets mål att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

I tolkningsmeddelandet tar även kommissionen ställning till hur resor till och från den fasta arbetsplatsen bör klassas. Kommissionen menar att det inte finns några indikationer om att den dagliga restiden till och från den fasta arbetsplatsen ska anses vara arbetstid i direktivets mening. Skälen för detta är att arbetstagare med en fast arbetsplats själva kan bestämma över avståndet mellan arbetsplatsen och bostaden. Utöver det, kan arbetstagaren fritt disponera och bestämma över sådan restid. Denna situation menar kommissionen är annorlunda jämfört med den i *Tyco* där domstolen ansåg att arbetstagarna inte fritt kunde bestämma avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen eftersom arbetstagarna i *Tyco* inte hade en fast arbetsplats.¹⁹²

4.1.3 EFTA-domstolen

4.1.3.1 Kort om EES och EFTA

År 1993 ingicks det ett avtal mellan EU och de dåvarande EFTA-staterna om EES, Europeiska ekonomiska samarbetsområdet. EES-avtalet är fortfarande gällande trots att flera EFTA-stater, bland annat Sverige gick med i EU 1995.¹⁹³ De nuvarande EFTA-staterna utgörs av Island, Norge och Liechtenstein.¹⁹⁴ Enligt artikel 108.2 i EES avtalet ska EFTA-staterna upprätta en domstol, EFTA-domstolen. Domstolen ska enligt *avtalet mellan EFTA-staterna om att upprätta en övervakningsmyndighet samt en domstol* artikel 3.2 vid rättstillämpningen ta hänsyn till relevanta avgörande från EU-domstolen som kan vara av betydelse för tolkningen av bland annat EES-avtalet.

Flera av EU:s rättsakter är en del av EES-avtalet, däribland arbetstidsdirektivet. Direktivet är inkorporerat i EES-avtalet genom punkt

¹⁹² Europeiska kommissionen (2017a) s.1, 18–20.

¹⁹³ Bernitz, Kjellgren, (2018) s. 268–269.

¹⁹⁴ Se inledningen till EES-avtalet.

32h i bilaga XVIII till följd av ett beslut från den gemensamma kommittén.¹⁹⁵

4.1.3.2 Thorbjørn Selstad Thue vs Norge

EFTA-domstolen har i E-19/16 *Selstad* från 2017 behandlat arbetstidsdirektivet i förhållande till restid. Målen gällde Thorbjørn Selstad Thue som var anställd i ett specialförband inom polisen. Specialförbandet utgjorde en grupp poliser vars arbetsuppgifter var att rycka ut i samband med beväpnade aktioner och eskort av ministrar när de besökte polismännens distrikt. Frågan i målet rörde restid till och från tre tvistiga uppdrag.

Vid det första uppdraget lämnade Selstad sitt hem 17:00, efter det körde han till polisstationen och packade sin utrustning. Sedan körde han vidare, stannade vid en andra polisstation för att hämta sitt tjänstevapen och fortsatte sedan till en tredje polisstation där han mötte upp sin kollega. Från den tredje polisstationen till slutdestinationen körde de två polismännen i olika bilar och övade kolonnkörning. Denna påbörjades 18:30. Tiden mellan 17:00 och 18:30 ansåg den norska staten utgjordes av restid och inte arbetstid. Dagen efter eskorteringsuppdraget lämnade Selstad av ministern 16.30 och körde hem. Ankomsttiden i hemmet var 19:30. Även denna tid ansåg den norska staten inte skulle utgöra arbetstid utan restid.

Det andra uppdraget handlade om en beväpnad aktion. Igen körde Selstad från sitt hem med ett snabbt ”packningsstopp” på polisstationen 6:30 där han meddelade operationsledningen. Han körde sedan vidare till en andra polisstation där han mötte upp sina kollegor innan de tog sig till slutdestinationen. Operationen var slut 21:53 och Selstad var tillbaka på sin ordinarie polisstation vid 23:35. Tiden då Selstad körde hem ansåg norska staten inte utgjorde arbetstid utan restid. Restiden till operationen ansågs innan målet initierades utgöra arbetstid vilket den norska staten framhöll var ett misstag.

Det tredje uppdraget var ytterligare ett eskorteringsuppdrag, dock under en dag när Selstad inte egentligen var i tjänst. Han lämnade sin ordinarie polisstation 8.00 efter den sedvanliga packningen och meddelade operationscentralen. Han hämtade upp en kollega på en andra polisstation på vägen till slutdestinationen. Under denna körning fördes även ett antal planeringssamtal över telefon. De var framme vid den slutliga destinationen 11:00. Efter uppdraget påbörjade Selstad sin resa hemåt 16:40 och var framme 19:40. Resan hem ansåg den norska staten inte utgjorde arbetstid utan restid. Angående resan dit ändrade sig den norska staten under ärendets gång och ansåg att tiden skulle utgöra arbetstid eftersom Selstad utfört flera planeringsuppgifter.¹⁹⁶

Selstads argument grundade sig främst i att en bred tolkning borde göras av begreppet arbetstid. Han hänvisade också till EU-domstolens tolkning i

¹⁹⁵ Decision No 45/2004.

¹⁹⁶ E-19/16 *Selstad*, punkt 7–16.

Tyco och att det avgörande för bedömningen bör vara att arbetstagaren under restiden är skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner.¹⁹⁷

Den norska staten framförde att de inte har beordrat resan utan endast pekat ut en plats där arbetet skulle utföras och att planeringssamtalen inte kan göra att hela resan klassificeras som arbetstid. Den norska staten hävdade också att *Tyco* inte var applicerbart på detta fall då det avgjordes med bakgrund av mycket speciella omständigheter samt att kriteriet om att stå till arbetsgivarens förfogande inte var uppfyllt på det sättet som det var i *Tyco*.¹⁹⁸

Den polska regeringen som valde att uttala sig ansåg inte heller att tiden för resan kunde anses som arbetstid. Regeringen ansåg bland annat att Selstad inte stod till arbetsgivarens förfogande eftersom det under restiden inte var möjligt att genomföra sedvanliga polisuppgifter. Utöver det framhöll den Polska regeringen även att Selstad hade stor frihet i att bestämma själv på vilket sätt resan skulle ske.¹⁹⁹

EFTA Surveillance Authority (ESA) ansåg att resonemangen i *Tyco* var applicerbara på det aktuella fallet och att resorna utgjorde en nödvändig del av utförandet av Selstad uppdrag. För att restiden ska vara arbetstid måste dock Selstad vara rättsligt skyldig att följa arbetsgivarens instruktioner. ESA framförde även att resor under instruktioner av arbetsgivaren i de fall då arbetstagaren har en fast arbetsplats har ett starkare "arbetsmoment" än om arbetstagaren inte har en fast arbetsplats då arbetstagaren i det första fallet förväntas resa från hemmet till den fasta arbetsplatsen. ESA ansåg att resorna i sin helhet skulle utgöra arbetstid. Arbetets intensitet skulle därav inte få någon påverkan.²⁰⁰

Enligt EU-kommissionens mening var alla kriterierna i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet uppfyllda eftersom restiden var nödvändig och utgjorde en del av arbetstagarens uppdrag.²⁰¹

Domstolen prövade först om Selstad arbetade på arbetsplatsen under den aktuella restiden. Precis som i *Tyco* ansåg domstolen att resor som görs för att utföra uppdrag åt arbetsgivaren utanför den fasta arbetsplatsen är nödvändiga för att utföra de beordrade uppgifterna och att slutsten i *Tyco* även kunde tillämpas i detta mål. Om *Tyco* endast skulle vara tillämplig på arbetstagare utan en fast arbetsplats skulle de arbetstagare som befinner sig i en gråzon likt Selstad inte åtnjuta direktivets fulla skydd när de blir beordrade att arbeta på en annan plats än den ordinarie arbetsplatsen.

¹⁹⁷ E-19/16 *Selstad*, punkt 30–38.

¹⁹⁸ E-19/16 *Selstad*, punkt 39–46.

¹⁹⁹ E-19/16 *Selstad*, punkt 47–50.

²⁰⁰ E-19/16 *Selstad*, punkt 51–58.

²⁰¹ E-19/16 *Selstad*, punkt 59–62.

Vid bedömningen om var resorna börjar och slutar, vid hemmet eller vid den ordinarie arbetsplatsen, får den nationella domstolen göra en rimlighetsavvägning för att komma fram till en lämplig slutsats.²⁰²

Avseende det andra kriteriet ansåg domstolen att Selstad under restiden stod till arbetsgivaren förfogande. Detta motiverades av att Selstad under restiden fortfarande var under en skyldighet att lyda arbetsgivarens instruktioner och att arbetsgivaren vid behov hade kunnat ge Selstad nya instruktioner. Han kunde därför inte ägna sig åt egna intressen och restiden kunde generellt inte göras kortare. Den norska statens invändning om att arbetsgivaren inte explicit hade beordrat resorna avfärdade domstolen med förklaringen att arbetsgivaren förväntade sig att arbetstagaren skulle befinna sig på ett annat ställe än den ordinarie arbetsplatsen.²⁰³

Domstolen ansåg även att Selstad under sin restid utförde arbetsuppgifter eller aktiviteter i enlighet med det tredje kriteriet i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet genom en hänvisning till resonemanget i *Tycó* och att restiden i fall där arbetstagaren beordras att resa till en annan arbetsplats gör en inneboende del av arbetet.²⁰⁴

Med bakgrund av detta ansåg EFTA-domstolen att de tvistiga restiderna i målet i sin helhet skulle anses utgöra arbetstid. Arbetets intensitet eller hur ofta arbetstagaren beordrades att genomföra dessa resor hade ingen inverkan på bedömningen.²⁰⁵

4.1.3.3 Eyjólfur Orri Sverrisson vs Island

I skrivande stund (maj 2021) pågår ett mål i EFTA-domstolen som berör tolkningen av restid utifrån arbetstidsdirektivet vilket bör avgöras inom en snar framtid. Målet rör Sverrisson som arbetar som flygplansmekaniker i Reykjavik. Emellanåt utför han på uppdrag av sin arbetsgivare dock inspektioner på flygplatser utomlands. Tvisten i den nationella domstolen handlar om klassificeringen av restiderna till och från dessa uppdrag som dessutom ofta sker utanför Sverrissons ordinarie arbetstid. Sverrisson vill få restiden beaktad som arbetstid och arbetsgivaren är av motsatt åsikt. Den isländska domstolen förklarade målet vilande och ställde följande frågor till EFTA-domstolen:

1. Ska artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet tolkas så att restid som utförs i tjänsten för sin arbetsgivare, till en arbetsplats som inte är arbetstagarens fasta arbetsplats ska utgöra arbetstid när restiden sker utanför den ordinarie arbetstiden?
2. Är det av betydelse för svaret på fråga 1 om resorna görs inrikes eller utrikes?
3. Är det av betydelse för svaret på fråga 1 vilken typ av arbetsprestation som utförs under resan?

²⁰² E-19/16 *Selstad*, punkt 70–72.

²⁰³ E-19/16 *Selstad*, punkt 73–78.

²⁰⁴ E-19/16 *Selstad*, punkt 79–82.

²⁰⁵ E-19/16 *Selstad*, punkt 83.

Sverrisson föreslog att den första frågan skulle besvaras jakande och de två andra frågorna nekande. Den isländska staten framförde att direktivet överhuvudtaget inte är tillämpligt på denna tvisten eftersom det är en tvist på nationell nivå. Om domstolen ändå skulle besvara frågorna föreslår den isländska staten att fråga ett besvaras nekande. Statens åsikt i frågan om destinationen är att de kumulativa kriterierna i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet måste uppfyllas oavsett om resan är inrikes eller utrikes och att destinationen alltså inte spelar någon roll. Gällande fråga tre och formen på arbetsprestationen anser den isländska staten att detta koncept inte är rättsligt definierat och att det i stort sett är omöjligt att med tillräcklig rättslig säkerhet svara på denna fråga. Speciellt när den är direkt kopplad till fråga ett som rör definitioner som regleras i arbetstidsdirektivet. Den isländska staten framför att då Sverrisson inte blivit beordrad att utföra arbete under resorna, kan inte kriterierna i artikel 2.1 anses vara uppfyllda. Arbetet utförs istället först när han kommit fram till arbetsplatsen utomlands. Det finns därför ingen mening för domstolen att besvara fråga tre som dessutom är en hypotetisk och icke-precis juridisk fråga. ESA och EU-kommissionen är av mening att frågorna ska besvaras på samma sätt som Sverrisson föreslagit.²⁰⁶

4.2 Arbetsdomstolen

4.2.1 Inledning

Arbetsdomstolen har vid flertalet tillfällen tolkat restid och arbetstid i förhållande till klausuler i kollektivavtal. I flera av de fall redogörs för nedan har det förefallit sig så att viss ersättning har getts för restid och en annan för arbetstid men begreppen har inte varit definierade i kollektivavtalet. Vid tillämpning av kollektivavtal använder Arbetsdomstolen flertalet metoder för att utröna vad den aktuella tolkningen ska vara, i de rättsfall som redogörs för nedan bedöms exempelvis partsviljan, avtalets konstruktion och vad som framkommit vid förhandlingar. Tolkningen av kollektivavtalet i sig är dock inte av intresse för denna uppsats eftersom den slutsatsen i stort endast berör parterna i avtalet. Därför kommer redogörelsen nedan främst fokusera på de generella uttalanden och argument som görs om restid för att kasta ljus över Arbetsdomstolens överväganden kring restid.

4.2.2 Arbetsdomstolens generella praxis angående restid

AD 1956 nr 22

Ett av de första målen där Arbetsdomstolen tolkar vad som menas med att utföra arbete för en arbetsgivares räkning och även restid är i AD 1956 nr

²⁰⁶E-11/20 Sverrisson.

22. Målet vid domstolen gällde ett antal resemonter som under sin arbetsdag sändes ut för att genomföra reparationer och montage på andra arbetsplatser utöver företagets stationära verkstad. Resorna till dessa olika platser skedde vanligtvis i företagets egna bilar. Tvisten rörde sig om vilken typ av ersättning som monterarna hade rätt till när resorna utfördes utanför ordinarie arbetstid. I kollektivavtalet fanns en lägre ersättning för just restid. Metallindustriarbetareförbundet ansåg att ersättningen skulle utgå som för arbetad tid medan verkstadsföreningen och arbetsgivaren menade att ersättningen för restid var den rätta. Arbetsdomstolen framförde att om en arbetsgivare beordrar en arbetstagarare att utföra arbete utanför arbetsplatsen samt att för detta arbete använda företagets bilar sker detta i arbetsgivarens intresse. Arbetsgivarens intresse ligger i att arbetet löper så smidigt och ändamålsenligt som möjligt. Domstolen ansåg att det måste ses som att en arbetstagarare fullgör uppgifter för en arbetsgivarens räkning när arbetstagararen tas i anspråk för att köra tjänstebilen. Det spelar ingen roll om körningen sker i syfte att transportera sig själv, kollegor eller gods. För det fall arbetstagararen endast transporterar sig själv ansågs arbetstagararen ha iklätt sig ett särskilt ansvar genom att köra tjänstebilen. Domstolen beslutade att bilresorna i det aktuella fallet inte kunde jämföras med något annat än arbetstid.²⁰⁷

AD 1967 nr 30

Detta avgörande handlade om en museivaktmästare som blev beordrad att följa med en flyttbuss när visst utställningsmaterial skulle flyttas mellan två olika museer. Avresan skedde 15.30 och anlände nästföljande dag 10.00. Under denna tid skulle vaktmästaren vakta föremålen och ingripa vid behov, han kunde inte lämna bussen obebakad och var således tvungen att vara vaken under denna tid. Tiden mellan 17.00–07.30 låg utanför vaktmästarens ordinarie arbetstid varför han begärde övertidsersättning. Arbetsgivaren avfärdade begäran då de ansåg att han inte hade utfört något arbete under resan. De kunde dock tänka sig att ersätta honom för beredskapstjänst. Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att han hade rätt till övertidsersättning eftersom han hade utfört ett fortlöpande bevakningsuppdrag som domstolen beaktade som en aktiv tjänstgöring. Domstolen ansåg inte att han haft beredskapsvakt eftersom detta endast krävde att arbetstagararna höll sig tillgängliga och var beredda att ingripa vid behov.²⁰⁸

AD 1981 nr 12

Frågan i detta mål gällde transport av verktyg. Bolaget i målet påbörjade en entreprenad i Ingelstad, 20 km från den ordinarie arbetsplatsen i Växjö. Under entreprenaden gavs Urban Gustavsson uppdraget att med företagets bil transportera verktyg dagligen från Ingelstad till Växjö, främst utanför ordinarie arbetstid. Urban genom Arbetareförbundet ansåg att transporterna utfördes för arbetsgivarens räkning och alltså skulle ersättas som arbetstid,

²⁰⁷ AD 1956 nr 22.

²⁰⁸ AD 1967 nr 30.

något som arbetsgivaren inte höll med om. Domstolen ägnade en stor del av domskälen åt sedvanlig kollektivavtalstolkning men kommenterade domen från 1956. De fann ingen anledning till att göra en annan tolkning än i fallet från 1956. Utgångspunkten var alltså att restiden skulle utgöra arbete för arbetsgivarens räkning. De hänvisar även till ett uttalande från arbetsgivarparten under huvudförhandlingen där ett exempel framkom. Om det på en arbetsplats inses att ett verktyg saknas och arbetsgivaren beordrar en av två arbetare att i en tjänstebil åka och hämta verktyget ska den tiden ersättas som restid. Den arbetstagarparten som är kvar på arbetsplatsen och inte kan arbeta på grund av att det saknas verktyg får dock ersättning för arbetstid. Att en sådan tolkning av kollektivavtalet skulle föreligga ansåg domstolen som mycket anmärkningsvärt. Med bakgrund av att arbetsgivarparten inte lyckats bevisa att en sådan tolkning stämde skulle restiden anses utgöra arbetstid.²⁰⁹

AD 1990 nr 4

I detta avgörande skulle domstolen återigen göra en bedömning av restid, när en arbetstagarparten färdas med egen bil utanför ordinarie arbetstid. Eje Örnros som arbetade i Oskarshamn fick uppdraget att bege sig till Volvos verkstad i Kalmar. Han körde en bekants bil till Kalmar och behövde inte ta med sig verktyg eller dylikt. Sex timmar och tre minuter av körtiden pågick utanför hans ordinarie arbetstid varför Örnros begärde övertidsersättning. Utgångspunkten i kollektivavtalet var att restid ersätts genom färdtidsersättning, någon definition av arbetstid fanns dock inte. Verkstadsföreningen som representerade arbetsgivaren framhöll att övertidsersättning inte kan utgå för restid när arbetstagarparten endast transporterar sig själv. Om arbetstagarparten däremot utför transportarbete för arbetsgivarens räkning såsom transport av gods och passagerare eller när arbetstagarparten beordrats att köra tjänstebil skulle övertidsersättning kunna komma i fråga. Metallindustriarbetareförbundet som representerade Eje ansåg att övertidsersättning skulle utgå eftersom Örnros hade beordrats att resa.

Domstolen drog slutsatsen att parterna har tolkat domen från 1956 på olika sätt. Arbetstagarparten fann stöd i sin ståndpunkt utifrån att arbetstagarparten har ”beordrats” att köra bil i tjänsten. Arbetsgivarparten framförde emellertid att inga slutsatser kan dras av domen om inte arbetstagarparten har beordrats att köra arbetsgivarens bil.

Enligt Arbetsdomstolen behövdes ett visst mått av försiktighet iakttagas i förhållande till att dra slutsatser av en dom där det föreligger andra faktiska omständigheter. I 1956 års fall ansåg domstolen främst att arbetsgivarens intresse låg i att tjänstebilen användes, vad resan hade för syfte (transport av gods, passagerare eller den egna arbetstagarparten) var av underordnad betydelse. När det gäller resor i egen bil ansåg domstolen att det inte på samma sätt med säkerhet kunde uttalas att det främst ligger i arbetsgivarens intresse att resan sker med bil. Domstolen utredde sedan om själva

²⁰⁹ AD 1981 nr 12.

beordrandet kunde bli avgörande men menade att det fanns svårigheter i att tillämpa begreppet ”beordra” när det var fråga om arbetstagarens egen bil eftersom arbetsgivaren egentligen inte kan beordra en sådan resa där arbetstagaren är beredd att ställa sin egen bil till förfogande.

Omständigheten att arbetsgivaren var beredd att ge arbetstagaren milersättning för resorna talade å andra sidan för att ett beordrande har skett. Emellertid kan det inte presumeras att arbetsgivaren har ett eget intresse av att resan sker i egen bil bara för att ersättning utgår. Domstolen beslutade att en allmän bedömning av samtliga omständigheter och skäligheten måste göras och att vikt inte endast kan fästas vid om bilkörningen innehöll moment som kunde likställas med arbete. Domstolens slutsats var att det hade legat i arbetsgivarens intresse att Eje hade rest till Kalmar i sin egen bil, uppdraget var brådskande och det var tveksamt om Eje kunde ta sig dit med kollektivtrafik. Eje var således berättigad till övertidsersättning för körtiden då han utförde arbete för arbetsgivarens räkning oavsett om körningen inte utgjorde ett transportarbete.²¹⁰

AD 1994 nr 39

Detta mål handlade om en skötare vid en psykiatrisk klinik som deltog i en patienttransport utanför sin ordinarie arbetstid. Skötaren färdades tillsammans med sin kollega från Härnösand till Uppsala i en leasingbil som landstinget tillhandahållit dem för att hämta en patient. Enligt landstinget skulle färdtidsersättning utgå till skötaren och inte restidsersättning. Utifrån tidigare praxis drog domstolen slutsatsen att ersättning för arbetstid berättigas när arbetstagaren har utfört en insats som legat i arbetsgivarens intresse. Vidare har det i tidigare mål ofta rört sig om dagliga resor där arbetstagaren själv kört bilen. Domstolen gjorde bedömningen att resan hade legat i landstingets intresse då de hade beslutat att patienten skulle hämtas, när och var samt att patienten skulle hämtas i leasingbilen. Vidare ansåg Arbetsdomstolen att landstinget hade beordrat skötaren att åka från Härnösand klockan 07.00 även om det inte explicit uttryckts eftersom skötaren inte annars hade kommit fram i tid. Att skötaren inte körde bilen eller att det var oklart hur fördelningen av arbetsuppgifterna hade sett ut menade domstolen inte spelade någon roll. Det ansågs att landstinget hade ålagt skötarna ett gemensamt ansvar för att hämta patienten. Med utgångspunkt i detta ansågs skötaren ha utövat arbete för landstingets räkning som dessutom vara beordrat i förväg och var således berättigad till övertidsersättning.²¹¹

4.2.3 AD 2020 nr 7 – Målarna

Det absolut nyaste avgörande från Arbetsdomstolen angående restid avgjordes med bakgrund av EU-domstolens dom i *Tyco*.

Målet vid domstolen rörde ett antal målare vars restid inte ersattes som arbetstid. Arbetsgivaren hade organiserat verksamheten så att målarna reste

²¹⁰ AD 1990 nr 4.

²¹¹ AD 1994 nr 39.

direkt från sin bostad till dagens första kund och direkt hem igen efter dagens sista kund utan att infinna sig eller utgå från bolagets lokaler. Två av målarna reste med egen bil medan den tredje körde företagets servicebil där verktyg, färg och lösningsmedel m.m. fraktades. De målare som körde egen bil fraktade vanligtvis sina egna handverktyg i bilen. Arbetsuppdragen för de två målarna som reste i egen bil tilldelades genom en lapp där nödvändig information gavs. Deras uppdrag sträckte sig oftare under en lite längre tid medan servicemålaren ofta hade mindre uppdrag åt gången och själv planerade i vilken ordning de skulle genomföras men fick även han skriftliga instruktioner. Under själva restiden gavs inga ytterligare instruktioner till målarna.

För resorna mellan bostaden och arbetsplatsen utgick reseersättning enligt det mellan parterna gällande kollektivavtalet. Efter EU-domstolens avgörande i *Tyco* var parterna dock oense om hur resorna mellan bostaden och arbetsplatsen skulle klassificeras i kollektivavtalet och vilken typ av ersättning som skulle utgå. Parterna hade också delade meningar om restiden överhuvudtaget skulle anses utgöra arbetstid enligt arbetstidsdirektivet och ATL. Tidigare hade parterna varit överens om att den omtvistade restiden skulle betraktas arbetstid. Frågan hade dock varit uppe vid avtalsförhandlingar efter att domen *Tyco* avkunnades men lämnats då ingen överenskommelse kunnat ske.

Svenska målareförbundet yrkade att Arbetsdomstolen skulle inhämta förhandsbesked från EU-domstolen.

Arbetsdomstolen prövade mot bakgrund av domen i *Tyco*, om den omtvistade restiden skulle anses utgöra arbetstid enligt arbetstidsdirektivet.

Prövningen påbörjades genom att domstolen utredde om målarna hade stått till arbetsgivarens förfogande under restiden. Utredningen i målet visade att det i viss mån hade legat i bolagets intresse att de två målarna använde sina egna bilar. För servicemålaren gällde dock inte det samma då det var servicemålarna själva som önskat att ta hem servicebilarna. Den omständigheten att målaren under vintern lastar av färg och dylikt i bolagets verkstad för att minimera risken för frysskador tydde också på att det inte legat i bolagets intresse att servicemålarna tog hem bilen under natten.

Under restiden ansåg Arbetsdomstolen att det var utrett att målarna vanligtvis inte mottog instruktioner över telefon men att detta ändå inte är av betydelse för bedömningen. Domstolen avgör istället frågan utifrån om målarna varit fysiskt närvarande på en plats som bolaget bestämt och därmed tillgängliga för att omedelbart träda i tjänst. Vid bedömningen av den fysiska närvaron vidhöll emellertid arbetsdomstolen att bolaget hade beordrat målarna att inställa sig direkt hos kunden och bestämt vilka kunder målarna ska resa till men, framhöll att bolaget inte har bestämt hur målarna ska ta sig dit. Domstolen ansåg även att det var utrett att bolaget inte beordrat målarna att utföra arbete under den tvistiga restiden. Med bakgrund av detta kunde inte målarna enbart genom att befinna sig i en bil på väg till

arbetsplatsen anses vara fysiskt närvarande på en plats som bolaget bestämt och därmed tillgängliga för att omedelbart träda i tjänst.

Domstolen påpekade även att resan till arbetet åligger de flesta arbetstagare varför målarnas resor inte utgör en inskränkning i deras möjlighet att ägna sig åt sina egna intressen på ett sådant sätt att de ska anses stå till arbetsgivarens förfogande.

Domstolen prövar sedan de resterande kriterierna som framgick av *Tyco*.

På frågan om målarna har utfört sina aktiviteter eller uppgifter under restiden svarade Arbetsdomstolen nej. Domstolen konstaterade däremot inledningsvis att resorna utgjort ett nödvändigt medel för utförandet av arbetet hos bolagets kunder. Även här gjorde domstolen en jämförelse med resten av arbetsmarknaden och konstaterade att resor till arbetet vanligtvis är nödvändigt för att arbetstagare ska kunna ta sig till arbetsplatsen för att utföra sitt arbete. Domstolen menade vidare att det utifrån *Tyco* inte kan utläsas en generell princip om att arbetstagare som inte har en fast arbetsplats utför sina uppgifter när de reser till och från arbetet. I detta fall hade resorna tidigare ingått i arbetstagarnas uppgifter och resornas natur hade inte ändrats. Arbetsdomstolen ansåg slutligen att utredningen inte heller visade att några aktiviteter eller uppgifter utförts under restiden.

I *Tyco* uttalade EU-domstolen att det krävdes att arbetstagarna har utfört sina aktiviteter eller uppgifter under restiden för att det ska anses att arbetstagarna befunnit sig på arbetsplatsen. Då domstolen redan fastslagit att inga uppgifter eller aktiviteter genomfördes under restiden bedöms inte heller målarna ha befunnit sig på arbetsplatsen. Detta menade domstolen redan framgick av att det inte ansetts att målarna befann sig på en plats anvisad av arbetsgivaren under restiden. Arbetsdomstolen kommenterade även EU-domstolens uttalande om att teknikerna i *Tyco* hade förlorat möjligheten att bestämma avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen vilket konstaterades inte vara fallet för målarna.

Den sammantagna bedömningen var att restiden inte kunde anses vara arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Arbetsdomstolen tillade även att det inte finns något som pekar på att målarna inte skulle få den vilotid de har rätt till eller att direktivets syfte skulle undergrävas om restiden inte betraktades som arbetstid.

Arbetsdomstolen tillägger även ett obiter dictum där de påpekar att restiderna inte på något sätt är anmärkningsvärda i jämförelse med restider för arbetstagare med en fast arbetsplats. Tvärt om verkade restiderna i många fall vara kortare. Domstolen understryker dock att de inte genom denna dom tagit ställning till hur restiden ska bedömas om arbetsgivaren beordrade arbetstagarna att arbeta på mer avlägsna platser med restider liknande de i *Tyco*.

Slutligen avslås yrkandet av förhandsavgörande då frågan är ställd på ett sådant sätt att den syftar på den situationen att Arbetsdomstolen skulle hålla med det svenska målareförbundet vilket domstolen inte gör. Oavsett menar domstolen att det inte finns någon anledning till att inhämta ett förhandsavgörande.²¹²

4.3 Sammanfattning, delanalys och slutsatser

4.3.1 Bedömningen i *Tyco*

EU-domstolen uttalade sig för första gången om hur restid ska hanteras under arbetstidsbegreppet i artikel 2 i arbetstidsdirektivet i *Tyco*. Avgörandet tillför således en ny pusselbit till det pusslet domstolen under cirka 25 år har lagt för att tolka definitionen av arbetstid. Detta avsnitt syftar till att analysera domstolens bedömning i *Tyco* utifrån den tidigare presenterade rättspraxisen angående arbetstid för att svara på om domstolens dom i *Tyco* ligger i linje med den praxis domstolen utarbetat.

En första reflektion som kan göras är att domstolen använder i stort sett samma tillvägagångssätt när de gör sin bedömning i *Tyco* jämfört med den tidigare praxisen. Samtliga kriterier i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet behandlas för att avgöra om de är uppfyllda.

Bedömningen börjar i konstaterandet att teknikerna, under restiden utförde arbetsuppgifter eller aktiviteter. Denna slutsats är inte särskilt förvånande med tanke på den breda tolkningen av detta kriterium som presenteras i framförallt *Dellas* där till och med sömn ansågs ingå i en jourläkares arbete. I den tidigare praxisen har domstolen uttalat att den inaktiva delen jourtjänstgöringen utgör en *naturlig del* av anställningen eftersom det är mycket svårt att i förtid planera arbetet. I *Tyco* introduceras dock ett nytt begrepp. EU-domstolen motiverade sin slutsats med att resorna i det aktuella fallet utgjorde ett *nödvärdigt medel* för att kunna utföra arbetet hos kunderna. Termerna ”nödvärdigt medel” och ”naturlig del” kan enligt min mening inte helt likställas. Vid en jämförelse med jourläkares inaktiva tid så utgör inte den ett nödvändigt medel för att läkarna ska kunna utföra sina huvudsakliga arbetsuppgifter – att tillhandahålla sina vårdtjänster vid behov. Detta hade kunnat genomföras även utan att läkarna har inaktiv tid, de hade till exempel kunnat tilldelas andra enklare arbetsuppgifter. För teknikernas del utgör restiden både ett nödvändigt medel och en naturlig del av arbetet eftersom de inte hade kunnat ta sig till kunden utan att genomföra resan. Om begreppet ”nödvärdigt medel” hade tillämpats som en bedömningsgrund i rättspraxisen angående jourtid hade antagligen inte tid då läkarna fick sova ansetts utgöra arbetstid. Härav följer slutsatsen att det kan tolkas som att en viss ”uppstramning” av bedömningen skedde i *Tyco*.

²¹²AD 2020 nr 7.

EU-domstolen anser i nästa steg att teknikerna under restiden stod till arbetsgivarens förfogande. Här hänvisar domstolen till uttalandet i tidigare praxis om att den avgörande faktorn är om arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer och där hålla sig tillgänglig för att omedelbart kunna arbeta. Slutsatsen grundar sig även i två uttalanden som enligt min mening utgör ett förtydligande av den tidigare praxisen. Nämligen att det krävs att arbetstagaren har en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner och att omständigheten, att arbetstagaren har möjlighet att förfoga över sin tid med mindre inskränkningar talar för att restiden inte ska anses utgöra arbetstid. Det sistnämnda kan jämföras med uttalandet i *Simap och Jaeger* där domstolen var av åsikten att läkare som tjänstgjorde genom ett system med krav på närbarhet kunde förfoga över sin tid med endast mindre begränsningar.

I detta hänseende gör inte domstolen någon generell bedömning utan konstaterar att resornas natur inte har ändrats sedan de regionala kontoren lades ner och bedömningen görs avgörande av att samma typ av resor ansågs vara arbetstid före nedläggningen av de regionala kontoren. Det konstateras visserligen att det föreligger en viss frihet för teknikerna att förfoga över sin tid så länge de anländer på angiven tid men att denna frihet även förelåg innan nedläggningen. Här anser jag att domstolen tar den lätta vägen ut och rundar problemet genom att endast hänvisa till vad som gällde tidigare. De för inget resonemang om teknikerna de facto stått till arbetsgivarens förfogande vilket för rättsutvecklingens skull är beklagligt. I *Tyco* finns det omständigheter som talar både för och emot att ett förfogande sker. För det första talar omständigheten att kundmötena kunde ställas in och ändras under restiden för att teknikerna ska anses stå till arbetsgivarens förfogande då teknikerna vid en sådan ändring står under en rättslig skyldighet att ändra sin färdväg och åka till en eventuellt ny kund. Vidare fick även teknikerna en föreslagen färdplan av företaget. De omständigheterna som talar emot utgörs av att teknikerna trots färdplanen själva kunde bestämma färdvägen till kunden och att det inte fanns någon skyldighet för dem att ha sina mobiltelefoner påslagna. Att det under resans gång fanns möjlighet för arbetstagarna att ägna sig åt privata intressen som att exempelvis utföra privata ärenden är en problematik som inte går att komma ifrån när det gäller restid. Den enda lösningen, som även EU-domstolen påpekar är att arbetsgivarna kan kontrollera sina arbetstagare.

Att inte anse att arbetstagarna står till arbetsgivarens förfogande under restiden hade knappast varit förenligt med arbetstidsdirektivets syfte. Speciellt inte när det ibland rörde sig om restider på flera timmar. Att denna tid skulle utgöra vilotid blir mycket opassande då arbetstagarna verkligen inte utför en aktivitet som är synonym med vila utan istället utför en aktivitet som kräver högt fokus. Här kommer problematiken kring arbetstiden och vilotidens ömsesidigt uteslutande karaktär väl till synes då restid likt den i *Tyco* blir placerad i en gråzon.

Det är även detta resonemang som EU-domstolen använder för att motivera sitt konstaterande om att teknikerna i *Tyco* befann sig på arbetsplatsen. Då

teknikerna inte längre själva kunde bestämma avståndet mellan sin arbetsplats och hemmet skulle en motsatsvis tolkning leda till att vilotiden förkortades. Det uttalas vidare att då resorna utgör en ofrånkomlig del av arbetet för arbetstagare utan en fast arbetsplats kan inte arbetsplatsen bara begränsas till den plats där arbetstagarna utför det fysiska arbetet hos kunderna. Detta uttalande vilket, även De Groof påpekar ligger inte helt i linje med den praxis som fanns vid tiden för avgörandet angående jourtjänstgöring som spenderades utanför arbetsplatsen. Här ska påpekas att avgörandet i *Matzak* kom flera år efter. Domstolen tar alltså i *Tyco* de första stegen mot en mindre ”platsbunden” bedömning av arbetstidsbegreppet.

Vikten av avgörandet i *Tyco* kan inte nog understrykas. Detta syns tydligt genom att restid nu prövas i andra domstolar mot bakgrund av *Tyco*. Det är dock svårt att dra generella slutsatser om restid utifrån avgörandet i *Tyco* eftersom omständigheterna i det målet var mycket specifika. De Groof anser dock att domstolen bör kunna komma till ett liknande domslut även i andra mål angående restid eftersom domstolen endast hänvisar till nedläggningen av kontoren när de för resonemanget kring att resornas natur inte har ändrats. *Tyco*'s tillämplighet på restid där arbetstagaren faktiskt ha en fast arbetsplats är mycket osäker vilket kommer visas nedan där två olika domstolar kommer till två olika slutsatser med liknande omständigheter för handen och med *Tyco* som utgångspunkt.

4.3.2 Målarna och Selstad i förhållande till tidigare rättspraxis och kommissionens tolkning

Det var AD 2020 nr 7 - *Målarna* som fick mig att skriva detta arbete. Jag fascinerades av att en svensk domstol kunde göra en så annorlunda bedömning jämfört med EU-domstolen i ett mål där omständigheterna i många hänseenden liknar de som förelåg i *Tyco*. Den enda betydande skillnad mellan AD 2020 nr 7 och *Tyco* utgörs i att målarna faktiskt hade en fast arbetsplats. Denna analys syftar till att analysera arbetsdomstolens resonemang utifrån den tidigare praxisen både från AD, EFTA-domstolen och EU-domstolen samt utifrån den tolkning som EU-kommissionen presenterar i sitt tolkningsmeddelande.

Arbetsdomstolen inleder sin bedömning i AD 2020 nr 7 med att utreda om målarna stått till arbetsgivarens förfogande under restiden. Här använder sig Arbetsdomstolen av ett resonemang utifrån att resorna till viss del sker i arbetsgivarens intresse. Detta kriterium har ansetts avgörande i Arbetsdomstolens tidigare praxis. Men, omständigheten att bolaget inte beordrat målarna att utföra arbete under restiden och att bolaget inte bestämde hur målarna skulle ta sig till kunderna ansågs väga tyngre. Det konstaterades att målarna, enbart genom att befinna sig i en bil på väg till arbetsplatsen inte kunde anses befinna sig på en plats som arbetsgivaren bestämt och därmed hålla sig tillgängliga. Argumentet att arbetsgivaren i detta fall inte bestämt hur målarna skulle ta sig till kunden framstår som mig

som irrelevant. Det verkar dessutom vara underförstått att arbetstagarna ska ta sig till kunden med bil. Det har ju fortfarande skett ett implicit beordrande från arbetsgivaren.

Om man jämför med EFTA-domstolens tillämpning i *Selstad* kan det konstateras att arbetsgivaren i de båda fallen förväntade sig att arbetstagaren skulle befinna sig på ett annat ställe än den ordinarie arbetsplatsen varför beordrandet av själva resan inte får någon avgörande betydelse. I *Selstad* ansågs det även, att polismannen under restiden fortfarande var under en skyldighet att lyda arbetsgivarens instruktioner. Det är tveksamt om målarna var under samma typ av rättsliga skyldighet eftersom det i målet var oklart om arbetsgivaren under restiden kunde ändra målarnas instruktioner. Om arbetstagarna har möjlighet att fritt förfoga över sin restid anses det tala emot att restiden ska utgöra arbetstid enligt EU-kommissionen. Den enda omständighet som tyder på att ett beordrande har skett i detta fall är att arbetsgivaren beordrade målarna att vara hos en kund vid en viss tid. Här går Arbetsdomstolen något ifrån sin tidigare praxis genom att inte föra ett mer utförligt resonemang angående om resorna ska anses utföras i arbetsgivarens intresse vilket i den tidigare praxisen varit avgörande.

Domstolen går sedan vidare och svarar nekande på frågan om målarna utför arbetsuppgifter eller aktiviteter under restiden. Det konstateras dock att resan utgör ett nödvändigt medel för att kunna utföra arbetet hos kunden, men att detta gäller i stort sett för alla resor som sker till en arbetsplats. Att resorna ska utgöra ett nödvändigt medel är enligt kommissionen likställt med att arbetstagarna utför sina aktiviteter eller uppgifter. Även i *Selstad* ansågs restiden som en inneboende del av arbetet när en arbetstagare med fast arbetsplats beordrats genomföra arbete utanför denna. Redan på grundval av detta bör det enligt min mening vara möjligt att anse att målarna utförde arbetsuppgifter och aktiviteter under restiden. Detta stöds ytterligare i vart fall för servicemålarna som körde tjänstebil genom tillkännagivandet i AD 1956 nr 22 om att en arbetstagare utför uppgifter för arbetsgivarens räkning när de tas i anspråk för att köra tjänstebilen. Det spelar då ingen roll om syftet med resan varit att transportera gods eller transport av arbetstagaren själv. Detta bekräftas ytterligare i AD 1994 nr 39. Vidare stöds detta av EU-domstolens tydliga praxis i *Dellas* om att arbetets intensitet inte har någon betydelse för arbetstidsbedömningen. ESA framförde även i *Selstad* att resor som arbetstagare med en fast arbetsplats gör efter ett beordrande av arbetsgivaren har ett starkare arbetsmoment än för de arbetstagare utan fast arbetsplats eftersom arbetstagarna i det första fallet förväntas resa från hemmet till en fasta arbetsplatsen.

När det gäller frågan om målarna befunnit sig på arbetsplatsen påstår jag att Arbetsdomstolen duckade frågan. Då det redan i bedömningen av om målarna stått till arbetsgivarens förfogande konstaterades att de inte befann sig på en plats bestämd av arbetsgivaren kunde de inte heller befinna sig på arbetsplatsen. Denna slutsats kan jämföras med EU-kommissionens uttalande och domskälen i *Tycos* där arbetsplatsen inte kan begränsas till den plats där kunderna till arbetsgivaren finns om restiden utgör en integrerad

del av arbetstagarens arbete. Arbetsdomstolen slog fast att restiden utgjorde ett nödvändigt medel för genomförandet av arbetet hos kunderna varför slutsatsen i avgörandet inte kan anses överensstämma med varken tolkningsmeddelandet eller *Tyco*. I *Selstad* utvecklas detta ytterligare genom att EFTA-domstolen framhåller att om slutsatsen i *Tyco* endast hade varit tillämplig på arbetstagare utan en fast arbetsplats så hade de arbetstagare likt *Selstad* och likt målarna för den delen, hamnat i en gråzon och inte åtnjutit det skydd som arbetstidsdirektivet tillhandahåller när de beordras att arbeta utanför den ordinarie arbetsplatsen. Denna tillämpning menar även Arbetsdomstolen i AD 1981 nr 12 kan ge anmärkningsvärda problem och illustrerar detta genom exemplet om de två arbetstagarna som glömde verktyg. Om den ena beordras att åka och hämta verktyget kommer den restiden inte anses som arbetstid eftersom arbetstagaren inte befinner sig på arbetsplatsen, medan den arbetstagaren som stannar kvar på arbetsplatsen men inte kan påbörja sitt arbete utan verktyget omfattas av arbetstidsbegreppet. Arbetsdomstolen har inte samma åsikt som EFTA-domstolen. De anser att slutsatsen i *Tyco* inte kan tillämpas på målarna eftersom målarna faktiskt inte förlorat möjligheten att välja avstånd mellan arbetsplatsen och sitt hem. Detta uttalande föranleder en diskussion om hur arbetsplatsen ska definieras, vilket även De Groof problematiserar i sin artikel. Skulle inte det inte kunna anses att kundens hem eller lokal utgör målarnas arbetsplats? Och om denna varierar har även målarna förlorat möjligheten att välja avståndet mellan arbetsplatsen och hemmet.

Sammanfattningsvis kan det konstateras att den omständigheten att målarna faktiskt hade en fast arbetsplats var det som avgjorde Arbetsdomstolens bedömning i AD 2020 nr 7. Det kan antas att domstolen måste ha tyckt att den omständigheten var så särskiljande att det inte gick att komma fram till samma domslut. Någoting i domstolens argumentation som dock särskilt bör lyftas fram är att det anses att målarnas situation inte är speciellt annorlunda jämfört med den som de flesta av oss går igenom när vi tar oss till arbetet. Det är någoting som jag delvis kan hålla med om, men jag anser dock inte att omständigheterna heller skiljer sig väsentligen åt gentemot *Tyco*. Rättsfallet placeras i mina tankar emellan dessa två utgångspunkter. Ett argument från domstolen som tål att kritiserars är hur det kan vara så avgörande att arbetstagarna utgår ifrån sitt hem. Om de istället hade utgått ifrån arbetsgivarens lokaler hade det inte varit någon större tvekan om att restiden till dagens första kund skulle utgöra arbetstid. Med utgångspunkt i att EU-domstolen vid flertalet tillfällen i *Tyco* bedömer restiden utifrån att resornas natur inte har förändrats kan det samma sägas om resorna för målarna. Resorna i sig ändras inte endast för att de utgår ifrån bolagets lokaler. Å andra sidan ansåg inte parterna att resorna till och från hemmet skulle utgöra arbetstid innan avgörandet i *Tyco*. Argumentet om att resornas natur inte har förändrats är självklart även applicerbart åt detta håll.

Avslutningsvis vill jag dela min fascination över hur Arbetsdomstolen och EFTA-domstolen kunde med bakgrund av samma lagstiftning, avgörande och liknande omständigheter komma fram till helt olika slutsatser. Det finns

ingenting i domen som tyder på att Arbetsdomstolen ger uttryck för någon form av regel trots men med tanke på den ovilja som fanns på lagstiftningsnivå att implementera arbetstidsdirektivet förs tankarna oaktat dit. Därtill ska nämnas att det måste anses vara anmärkningsvärt att Arbetsdomstolen inte förklarar målet vilande och inhämtar ett förhandsavgörande från EU-domstolen. Om inte annat är det synd då det inte finns något förtydligande från EU-domstolen om hur restid ska tolkas när arbetstagare med en fast arbetsplats beordras utföra arbete utanför denna. Uppmärksamhet bör dock fästas vid att Sverige inte är medlem i EES och således inte har någon skyldighet att följa EFTA-domstolens avgöranden, men jag har svårt att tro att avgörandet kan ha undgått Arbetsdomstolen.

4.3.3 Avslutande reflektioner

En mycket intressant rättsutveckling kommer antagligen att ske i och med EFTA-domstolens avgörande i E-11/20 *Sverrisson* och det är beklagligt att ingen dom har hunnit avkunnas innan detta arbete slutförs.

Omständigheterna i *Sverrisson* skiljer sig åt på flera sätt jämfört med *Tyco*, *Selstad* och AD 2020 nr 7 då resorna dels är av mer tillfällig natur, det handlar om utrikesresor långt utanför ordinarie arbetstid och till skillnad från speciellt *Tyco* innehar *Sverrisson* en fast arbetsplats. Utifrån redogörelsen ovan anser jag att resorna i *Sverrisson* tydligt ligger i arbetsgivarens intresse, det har även skett ett beordrande och resorna utgör ett nödvändigt medel för att kunna genomföra uppdragen utrikes. Frågan är dock om *Sverrisson* under resan kan anses stå till arbetsgivarens förfogande. Det kan vara svårt att argumentera för att han står till arbetsgivarens förfogande då exempelvis kommunikation under flygtiden kan vara svår. Å andra sidan har *Sverrisson* avskiljs från sin familj och sin sociala miljö och har naturligt relativt begränsade möjligheter till fritidsaktiviteter eftersom han befinner sig på bland annat ett flygplan. Men som framfördes i *D. J är* det endast de krav som följer av en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner som är avgörande och inte det faktum att ett flygplan i sig erbjuder en tämligen begränsad möjlighet till att ägna sig åt fritidsaktiviteter.

En intressant rättsutveckling skulle även kunna väntas med bakgrund av Arbetsdomstolens obiter dictum i AD 2020 nr 7. Där uttalades att domslutet inte på något sätt uttalat sig om hur bedömningen ska ske i ett fall där längre restider föreligger. Detta är ett mycket intressant uttalande eftersom inga kriterier i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet ska bedömas utifrån restidens längd. Det kan frågas vad exakt i exempelvis arbetsgivarens förfogande eller arbetstagarens utförande av uppgifterna som hade ändrats om restiderna var längre. Antagligen ingenting. Uttalandet kan dock härledas till den teleologiska tolkningen som EU-domstolen gör i *Tyco*. Där kommer EU-domstolen fram till att resorna måste anses utgöra arbetstid för att arbetstagarnas vilotid inte väsentligen ska förkortas. En motsatt slutsats hade inte varit förenligt med arbetstidsdirektivets syfte. Då Arbetsdomstolen

har en skyldighet att genomföra en direktivkonform tillämpning är det inte omöjligt att restid skulle kunna anses utgöra arbetstid även för arbetstagare med fasta arbetsplatser i ett eventuellt framtida avgörande där restiderna är längre än i AD 2020 nr 7.

5 Analys och slutsatser

5.1 Reflektioner om arbetstidsbegreppets anpassning till dagens arbetsmarknad

Att arbetstidsbegreppet är tämligen omdiskuterat är en lätt slutsats att dra utifrån redogörelsen ovan. Som nämntes i avsnitt 3.1.1 utnämns definitionen som den mest omtvistade i arbetstidsdirektivets historia och praxisen är omfattande.

En stor del av kritiken som förts fram kring definitionerna i artikel 2 i arbetstidsdirektivet härrör från att begreppen vilotid och arbetstid är ömsesidigt uteslutande. Enligt arbetstidsdirektivet kan alltså en arbetstagare endast ha två sorters tid, arbetstid eller vilotid, vilket även EU-domstolen bekräftat i ett stort antal fall. Denna hantering är ett resultat av lagstiftarens vilja att simplificera tillämpningen. Men tji fick lagstiftaren, för det visade sig att tillämpningen inte alls var speciellt enkel med tanke på de många avgöranden som följde. När jag tänker på att lagstiftarens motiv var att simplificera tillämpningen drar jag slutsatsen detta var en spegling av den dåvarande arbetsmarknaden. Som kommissionen nämner i sitt tolkningsmeddelande såg arbetsdagen något annorlunda ut när det gamla arbetstidsdirektivet infördes 1993, där "working 9 to 5" var det vanligaste. Det fanns inga ångestframkallande notiser, ingen mardrömsorsakande teams-ringsignal, sms, supersnabbt internet eller klockor som jobbmejlen når dig på. Arbetsmarknaden var helt enkelt enklare. Nu, och speciellt "i dessa tider" där du till och med till stor del arbetar hemifrån suddas gränserna mellan arbetstid och vilotid ut. Idag ter sig lagstiftarens vilja att simplificera istället som svår. Det är just detta som kritiken av hanteringen av arbetstid i direktivet handlar om. Generaladvokat Sharpston uttryckte sig mycket beklagande över lagstiftningens bristande flexibilitet i och med att begreppen ömsesidigt utesluter varandra. Detta är någonting som Mitrus håller med om i sin artikel och förtydligar att han anser att denna hantering inte är passande för dagens arbetsmarknad. Mitrus visar även på de konsekvenser som den bristande flexibiliteten kan leda till genom att analysera utgången i *Matzak*. Han uttryckte oro för att domen ledde till att brandstationen var tvungna att ersätta *Matzak* för sin jourtid vilket skulle utgöra en stor ekonomisk börda för arbetsgivaren. De långtgående konsekvenserna skulle kunna bli att brandstationen undviker att anställa frivilliga brandmän på grund utav denna ekonomiska börda och att räddningstjänsten i staden äventyras.

Jag anser att fallet *Matzak* och Mitrus analys av rättsfallen belyser problematiken kring definitionen på ett mycket bra sätt där de olika intressena tydligt ställs mot varandra. Som kommissionen framförde i sitt tolkningsmeddelande är en hög flexibilitet idag högt efterfrågat av arbetsgivare medan arbetstagare önskar en tydligare gräns mellan arbete och

privatliv samtidigt som dess arbetsrelaterade hälsa och säkerhet skyddas. Arbetsgivaren i *Matzaks* fall hade ett mycket stort behov av flexibilitet då det kan antas att uttryckningar inte hände allt för frekvent eftersom de anställde frivilliga brandmän. Om de istället hade behövt anställa ordinarie heltidsbrandmän hade detta utgjort en stor ekonomisk börda för arbetsgivaren. För Matzak blir det tydligt att gränsen mellan privatliv och arbetsliv inte var tillräckligt klar under de perioder han hade beredskapstjänst då inställetiden på 8 minuter avsevärt begränsade hans möjlighet till att fritt välja hur han skulle spendera sin fritid. Vidare måste det även beaktas hur kravet på att stå till arbetsgivarens förfogande med så kort varsel påverkade Matzaks hälsa. Jag kan bara utgå ifrån mig själv, men jag tror inte att jag helt hade kunnat slappna av på det mentala planet om jag visste att jag när som helst kan bli inkallad för att arbeta.

Denna utgångspunkt för oss till Generaladvokat Sharptons idé som hon presenterar i sitt förslag till avgörande i *Matzak* om att kvalitén på vilotiden bör vara en bedömningsgrund vid bedömningen för om viss tid ska anses utgöra arbetstid eller inte. Hon anser att en av parametrarna för att bedöma kvalitén på arbetstagarens vilotid bör vara om denne kan tillbringa tid med sin familj eller ägna sig åt egna intressen. Mitrus presenterar en liknande idé i sin analys som han kallar ”the right to disconnect”. Detta handlar om att arbetstagarna ska kunna koppla ifrån jobbet under sin fritid vilket måste anses vara extra angeläget under den digitala tiden vi lever in nu. ”The right to disconnect” anknyter till den problematiken och önskemålen från arbetstagarna om att en tydligare skiljelinje mellan arbete och fritid som EU-kommissionen presenterar i sitt tolkningsmeddelande. Utifrån dessa tankar hade det varit svårt att motivera att beredskapstiden i *Matzak* inte skulle utgöra arbetstid dels eftersom den korta inställetiden inskränker Matzaks valmöjligheter under sin fritid, dels att det lär innebära en mental stress att ha den typen av tjänstgöring vilket i sin tur leder till att arbetstagaren inte får den vila av god kvalité som den behöver.

Vidare har kritik som framförts berört EU-domstolens kumulativa tillämpning de tre kriterierna i artikel 2.1. Dels föreslog generaladvokat Saggio inför *Simap* att en kumulativ tolkning var svår att förena med direktivets syfte, dels framhöll generaladvokat Colomer i sitt förslag till avgörande i *Dellas* och *Jaeger* att den kumulativa tillämpningen förhindrar att nya begrepp införs som bättre tar hänsyn till utvecklingen av arbetsmarknaden och anställningsförhållandet. Detta förespråkas även av De Groof som anser att en mer sammanhängande definition hade varit att tillämpa de tre kriterierna självständigt.

Jag är av åsikten att en självständig tillämpning av kriterierna hade utgjort ett bättre skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Vid en sådan tillämpning hade arbetstid utgjorts av tid där arbetsgivaren krävt närvaro på arbetsplatsen eller när arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande eller utför sina arbetsuppgifter eller aktiviteter. Denna tillämpning hade enligt min mening gjort bedömningen enklare eftersom diskussionen om det rumsliga kriteriet elimineras vilket även ligger i linje med hur

arbetsituationen för många idag ser ut där arbete utanför den ordinarie arbetsplatsen är vanligt och möjligt. Kriteriet om att tid som spenderas på arbetsplatsen utan krav på fysisk närvaro från arbetsgivaren bör även det logiskt sett kunna tillämpas självständigt utan större problem. Arbetstagaren har troligen inget egenintresse i att befinna sig på arbetsplatsen istället för exempelvis hemma hos sin familj varför det enligt min mening är naturligt att tiden som spenderas på arbetsplatsen bör självständigt kunna bedömas som arbetstid. Vidare är det ur ett hälsa- och säkerhetsperspektiv bättre med en självständig tillämpning av att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfoganden oaktat vilka uppgifter eller aktiviteter som utförs samt oaktat vart detta sker. Då själva förfogandet i sig kan utgöra en mental stress för arbetstagaren.

Ur arbetsgivarens perspektiv är antagligen inte en självständig tillämpning lika önskvärd. En kumulativ tillämpning tar bättre vara på arbetsgivarens intressen av att endast ersätta det arbetet som faktiskt sker då det i så fall finns ett krav på att aktiviteter och arbetsuppgifter ska utföras. Problemet blir som visas i exempelvis *Dellas* att det i utförandet av arbetsuppgifterna kan ingå en inaktiv tid som kan spenderas sovandes. Detta var kritik som generaladvokat Colomer framförde i sitt förslag till avgörande i *Dellas*. Han menade även att kriterierna i arbetstidsbegreppet inte tar hänsyn till vilket arbetsresultat en viss tid frambringat.

Det är även intressant att lyfta några av de effekter som domarna från EU-domstolen angående arbetstidsbegreppet har fått ute i medlemsstaterna. För det första, som i de flesta mål används som motargument är att avgörandena har fått långtgående ekonomiska effekter. Inte minst inom sjukvårdssektorn som har en utbredd användning av jourpersonal. För det andra har det ansetts av bland annat Bogg att domstolen genom att anlägga en mer arbetstagarvänlig syn på jourtid störde en nyanserad nationell lagstiftning som gav möjlighet för arbetsmarknadens parter att träffa kollektivavtal. Detta är verkligen något som kan jämföras gentemot arbetsgivarnas önskan om en högre flexibilitet. Kollektivavtal utgör i regel en mer flexibel lösning än lagstiftning eftersom parterna själva kan komma överens om vad avtalet ska innehålla. Även om arbetstidsdirektivet ger möjlighet till avvikelser genom kollektivavtal skulle det, för flexibilitetens skull antagligen varit bättre om arbetstid, i likhet med lönesättning till större del endast reglerats i kollektivavtal. Problemet med detta är precis som EU-domstolen framhöll när EU-kommissionen väckte talan mot Sverige, att alla arbetstagare inte omfattas av kollektivavtal och i sådana fall inte hade åtnjutit något skydd. Slutligen har avgörandena triggat medlemsstaterna till att använda sig av ”opt-out”- regeln i artikel 22 i arbetstidsdirektivet. Regeln ger medlemsstaterna möjlighet att inte tillämpa begränsningen av veckoarbetstiden om 48 timmar i artikel 6. År 2017 var det 18 stycken medlemsstater som hade utnyttjat möjligheten att använda undantaget i artikel 22 arbetstidsdirektivet. Sex av dessa tillämpar undantaget för hela arbetsmarknaden och resterande tillämpar undantaget uteslutande på branscher där jourtid är vanligt förekommande. Domarna som syftade till att skydda arbetstagare som har jour fick konsekvensen att många

medlemsstater istället valde att särskilt undanta dessa från begränsningen av veckoarbetstid. Denna reaktion kan inte anses vara speciellt förvånande med tanke på den motstridighet som avgörandena mottagits med samt de ekonomiska konsekvenserna avgörandena föranlett.

5.2 Avslutande slutsatser

Regleringen av arbetstid skiljer sig tydligt åt i de två olika författningarna. Arbetstidsdirektivet använder sig endast av en definition av arbetstid medan arbetstidslagen innehåller en särreglering för de olika tidskategorierna.

Arbetstidsdirektivets förhållande till den svenska rätten illustreras främst genom de avvikelser som direktivet tillåter i artikel 17, 18 och 22 arbetstidsdirektivet. Eftersom ATL innehåller en EU-spärr i 3 § ATL innebär det att flera av undantagen som får göras från den svenska lagstiftningen måste beakta de krav som arbetstidsdirektivet uppställer. Tydligast blir detta genom att kollektivavtal enligt 3 § ATL kan bli ogiltiga om inte kraven i arbetstidsdirektivet inte beaktas. Direktivet påverkar även tillämpningen av flera av de skyddsbestämmelser i ATL som har sina föregångare i arbetstidsdirektivet. Här kan särskilt nämnas begränsningen av veckoarbetstiden i 10 b § ATL där direktivets arbetstidsbegrepp ska tillämpas vid beräkningen av den totala veckoarbetstiden. Samma påverkan lär arbetstidsbegreppet ha på tillämpningen av 13 § och 14 § ATL angående beredskapstid där förarbeten uttalar att beredskapstid inte ska anses utgöra arbetstid vid beräkningen av dygnsvilan enligt 13 § ATL. Med tanke på den utveckling som har skett angående beredskapstid i EU-rätten under senare år och med tanke på skyldigheten att göra en direktivkonform tolkning lär denna tillämpning inte vara förenlig med arbetstidsdirektivet idag.

Arbetet visar även på att EU-domstolens praxis uttalar att tre kriterier är avgörande vid tillämpningen av artikel 2 i arbetstidsdirektivet. Först ett rumsligt kriterium som innebär att arbetstagaren behöver befinna sig på en plats som arbetsgivaren bestämt. Vidare krävs det att arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande vilket främst innebär att arbetstagaren ska hålla sig tillgänglig för att omedelbart kunna tillhandahålla arbete samt vara under en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner. Om arbetstagaren har möjlighet att med mindre begränsningar fritt förfoga över sin tid talar detta emot att arbetsgivaren under en viss period stått till arbetsgivarens förfogande. Avslutningsvis ska arbetstagaren utföra sina uppgifter eller aktiviteter där det har konstaterats att arbetets intensitet är av betydelse för denna bedömning. Bedömningen har istället skett utifrån om en viss del av arbetet har utgjort en inneboende eller en naturlig del av arbetstagarens anställning.

Det går att tydligt se att i vart fall det rumsliga kriteriet i artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet har uppluckrats betydligt i och med att restid i vissa fall anses utgöra arbetstid. Från *Simap* till *D. J* via *Tyco* och *Selstad* har det skett en stor förändring från att krav på fysisk närvaro ansågs vara det avgörande kriteriet vid tillämpningen av arbetstidsbegreppet till att EU-domstolen nu

uttalar att krav på fysik närvaro inte alls behöver innebära så långtgående begränsningar i arbetstagarens möjlighet till fritid. Vidare anses arbetstagare utan en fast arbetsplats kunna befinna sig på arbetsplatsen när de utför resor som är nödvändiga för att utföra de beordrade uppgifterna. Gällande de övriga kriterierna, att stå till arbetsgivarens förfogande samt att utföra uppgifter och aktiviteter utgår bedömningen även för restid ifrån samma principer som den som skedde i förhållande till jourtid.

Utifrån utredningen kan konstateras att arbetstidsbegreppet och EU-domstolens tillämpning inte helt är anpassad till de utmaningar som dagens arbetsmarknad ställs inför främst med tanke på ett behov från arbetsgivarens sida av en ökad flexibilitet och ett behov från arbetstagarnas sida om en tydligare skiljelinje mellan arbetsliv och privatliv. Den bristande flexibiliteten framkommer redan utav definitionen av vilotid och arbetstids ömsesidigt uteslutande verkan. Idag är det oftast svårt i att praktiken dra en tydlig gräns och uttala att nu arbetar jag och nu vilar jag. Detta problem ökar i och med en teknologi som möjliggör ständig tillgänglighet. En välkommen lösning hade varit att inkludera ett annat kriterium i bedömningen för om viss tid ska anses vara arbetstid som tydligt kopplar till vilans kvalitet. Det går att utläsa ur domskälen i *Matzak* men framförallt i *D. J* och *RJ* att EU-domstolen är på väg åt det hållet i sin tolkning och att tillämpningen av artikel 2.1 i arbetstidsdirektivet börjar komma ifrån den enligt mig mer svart-vita bedömningen som förelåg i exempelvis *Simap*. Nu börjar en mer nyanserad tolkning växa fram och det ska bli ytterst intressant att följa denna rättsutveckling i framtiden.

Käll- och litteraturförteckning

Källor

Offentligt tryck

Sverige

Propositioner

Prop. 1970:5 Kungl. Maj:ts proposition till riksdagen med förslag till allmän arbetstidslag, m.m., given Stockholms slott den 19 december 1969.

Prop. 1981/82:154 om ny arbetstidslag m.m.

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

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

Utredningsbetänkanden

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

SOU 2002:58 d1 Statens offentliga utredningar 2002:58.

Europeiska unionen

Europeiska kommissionen

European commission, *Proposal for a Council Directive concerning aspects of the organization of working time, COM (90) 317 final – SYN 295. (Submitted by the commission on 3 August 1990), EUT C254 9.10.90. [Cit. EUT C254 9.10.90]*

Europeiska kommissionen, *Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. EUT C 165, 24.5.2017, s.9. [Cit. Europeiska kommissionen (2017a)]*

Europeiska kommissionen, *Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, KOM/2017/0254 slutlig. [Cit. Europeiska kommissionen (2017b)]*

EES

Decision of the EEA joint Committee No 45/2004 of 23 April 2004 amending Annex XVIII (Health and safety at work, labour law, and equal treatment for men and women) to the EEA Agreement. [Cit. Decision No 45/2004]

Elektroniska källor

Ask, Henric och Grahn, Erik (2021), *Arbetstidslag (1982:673) 13 §*, Lexino lagkommentar i Juno, www.nj.se/juno, hämtad 2021-05-25. [Cit. Ask, Grahn (2021)]

Blyme, Hans, kommentar till arbetstidslagen (1982:673), Karnov i Juno, www.nj.se/juno, hämtad 2021-05-25. [Cit. Blyme, Arbetstidslag (1982:673), Karnov 2021-05-25]

Litteratur

Alhambra, Manuel Antonio García-Muñoz och Hiessl Christina (2019), ”*The Matzak judgment of the CJEU: The concept of worker and the blurring frontiers of work and rest time*”, *European Labour Law Journal*, Vol. 10(4), s. 343-352. [Cit. Alhambra, Hiessl (2019)]

Barnard, Catherine (2012), *EU Employment law*, Oxford University press, Oxford, upplaga 4. [Cit. Barnard (2012)]

Bernitz, Ulf och Kjellgren, Anders (2018), *Europarättens grunder*, Norstedts Juridik, Stockholm, upplaga 6. [Cit. Bernitz, Kjellgren (2018)]

Blanpain, Roger (2014), *European Labour Law*, Kluwer Law International, Nederländerna, upplaga 14. [Cit. Blanpain (2014)]

Bogg, Alan (2016), ’*The Regulation of Working Time in Europe*’, i: *Research Handbook on EU Labour Law*, Bogg, Alan, Costello, Cathryn and Davies, A.C.L. (red.), Edward Elgar Publishing, Cheltenham, s. 267–298. [Cit. Bogg (2016)]

De Groof, Sarah (2015), ’*Travelling time is working time according to the CJEU... at least for mobile workers*’, *European Labour Law Journal*, Vol. 6(4) s.386-391. [Cit. De Groof (2015)]

Eriksson Otken, Ida och Hettne, Jörgen (red.) (2011), *EU-rättslig metod – Teori och genomslag i svensk tillämpning*, Norstedts Juridik, Stockholm, upplaga 2. [Cit. Eriksson, Hettne (2011)]

Ferrante, Vincenzo (2019), ’*Between health and salary: The incomplete regulation of working time in European law*’, *European Labour Law Journal*, Vol. 10(4), s.370-385. [Cit. Ferrante (2019)]

Gullberg, Hans och Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson och Per, Wennerström, Sture, *Arbetstidslagen kommentarer och författningar*, Norstedts Juridik, Stockholm, upplaga 4. [Cit. Gullberg et.al. (2004)]

Jareborg, Nils (2004), ’*Rättsdogmatik som vetenskap.*’ *SvjT*, s. 1–10. [Cit. Jareborg, (2004)]

Iseskog, Tommy (2014) *Arbetstidslagen och EU:s arbetstidsdirektiv*, Norstedts Juridik, Stockholm, upplaga 6. [Cit. Iseskog (2014)]

Kenner, Jeff (2004), ’*Re-evaluating the concept of working time: an analysis of recent case law*’, *Industrial Relations Journal*, Vol. 36 (6), s.588-602. [Cit. Kenner (2004)]

Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod', i: *Juridisk metodlära*, Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), Studentlitteratur, Lund, upplaga 2, s. 21–46. [Cit. Kleineman (2018)]

Mitrus, Leszek (2019), 'Potential implications of the Matzak judgement (quality of rest time, right to disconnect)', *European Labour Law Journal*, Vol. 10(4), s.386-397. [Cit. Mitrus (2019)]

Nowak, Tobias (2008), 'The Working Time Directive and the European Court of Justice', *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, Vol. 15(4), s.447-471. [Cit. Nowak (2008)]

Nielsen, Ruth (2013), *EU Labour Law*, DJØF Publishing, Köpenhamn, upplaga 2. [Cit. Nielsen (2013)]

Nyström, Birgitta (2017), *EU och arbetsrätten*, Wolters Kluwer, Stockholm. [Cit. Nyström (2017)]

Reichel, Jane (2018), 'EU-rättslig metod', i: *Juridisk metodlära*, Nääv, Maria och Zamboni, Mauro (red.), Studentlitteratur, Lund, upplaga 2, s. 109–142. [Cit. Reichel (2018)]

Sandgren, Claes (2008), 'Är rättsdogmatiken dogmatisk?', *Tidskrift for Rettsvitenskap*, Vol. 118, s. 648–656. [Hänv: Sandgren, (2008)]

Sandgren, Claes (2018), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Norstedts Juridik, Stockholm, upplaga 4. [Cit. Sandgren (2018)]

Övrigt

Agnemyr, Helena, *Arbetstidsdirektivets påverkan av den svenska arbetstidslagen I vilken utsträckning kan parterna på arbetsmarknaden stifta kollektivavtal*, Karlstad Universitet, 2006. [Cit. Agnemyr (2006)]

Berg, Fredrik, *Arbetstidsdirektivet och Arbetstidslagen – En utredande studie*, Ekonomihögskolan, Lunds Universitet, 2006. [Cit. Berg (2006)]

Ducker, Karin, *Arbetstids- och arbetsmiljölagstiftningen i det gränslösa arbetslivet*, Ekonomihögskolan, Lunds universitet, 2014. [Cit. Ducker (2014)]

Gustafsson, Sara, *Möjligheten att göra avvikelser från Arbetstidslagen i centrala kollektivavtal*, Umeå universitet, 2017. [Cit. Gustafsson (2017)]

Lemel, Elin, *Arbetstidsreglering i kollektivavtal*, Juridiska institutionen, Stockholms universitet, 2017. [Cit. Lemel (2017)]

Rättsfallsförteckning

Arbetsdomstolen

AD 1956 nr 22.
AD 1967 nr 30.
AD 1981 nr 12.
AD 1990 nr 4.
AD 1994 nr 39.
AD 2004 nr 18.
AD 2008 nr 109.
AD 2008 nr 39.
AD 2020 nr 7.

EU-domstolen

Domar

Domstolens dom den 12 november 1996, *Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland mot Europeiska unionens råd*, mål C-84/94, ECLI: EU: C:1996:431.

Domstolens dom den 3 oktober 2000, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, mål C-303/98, ECLI: EU: C:2000:528.

Domstolens dom den 9 september 2003, *Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger*, mål C-151/02, ECLI: EU: C:2003:437.

Domstolens dom den 1 december 2005, *Abdelkader Dellas Confédération générale du travail Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT Fédération nationale de l'action sociale Force ouvrière mot Premier ministre, Ministre de Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, mål C-14/04, ECLI: EU: C:2005:728.

Domstolens dom den 15 juni 2006, *Europeiska kommissionen mot Konungariket Sverige*, mål C-459/04, ECLI: EU: C:2006:404.

Domstolens dom den 14 oktober 2010, *Union syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre m.fl.*, mål C-428/09, ECLI: EU: C:2010:612.

Domstolens dom den 25 november 2010, *Günter Fuß mot Stadt Halle*, mål C-429/09, ECLI: EU: C:2010:717.

Domstolens dom den 10 september 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) mot Tyco Integrated Security*

SL och Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, mål C-266/14, ECLI: EU: C:2015:578.

Domstolens dom den 21 februari 2018, *Ville de Nivelles mot Rudy Matzak*, mål C-518/15, ECLI: EU: C:2018:82.

Domstolens dom den 14 maj 2019, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mot Deutsche Bank SAE*, mål C-55/18, ECLI: EU: C:2019:402.

Domstolens dom den 9 mars 2021, *D. J. mot Radiotelevizija Slovenija*, mål C-344/19, ECLI: EU: C:2021:182.

Domstolens dom den 9 mars 2021, *RJ mot Stadt Offenbach am Main*, mål C-580/19, ECLI: EU: C:2021:183.

Domstolens dom den 17 mars 2021, *Academia de Studii Economice din București mot Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale*, mål C-585/19, ECLI: EU: C:2021:210.

Beslut

Domstolens beslut (sjätte avdelningen) den 3 juli 2001, *Confederación Intersindical Galega (CIG) mot Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, mål C-241/99, ECLI: EU: C:2001:371.

Domstolens beslut (femte avdelningen) den 11 januari 2007, *Jan Vorel mot Nemocnice Český Krumlov*, mål C-437/05, ECLI: EU: C:2007:23.

Domstolens beslut (sjätte avdelningen) den 4 mars 2011, *Nicușor Grigore mot Regia Națională a Pădurilor Romsilva - Direcția Silvică București*, mål C-258/10, ECLI: EU: C:2011:122.

Förslag till avgörande

Förslag till avgörande av generaladvokat Antonio Saggio föredraget den 16 december 1999, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad*, Mål C-303/98, ECLI: EU: C:1999:621.

Förslag till avgörande av generaladvokat Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer, föredraget den 8 april 2003, *Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger*, Mål C-151/02, ECLI: EU: C:2003:209.

Förslag till avgörande av generaladvokat Dámaso Ruiz-Jarabo Colomer föredraget den 12 juli 2005, *Abdelkader Dellas Confédération générale du travail Fédération nationale des syndicats des services de santé et des services sociaux CFDT Fédération nationale de l'action sociale Force*

ouvrière mot Premier ministre, Ministre de Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, mål C-151/02, ECLI: EU: C:2003:209.

Förslag till avgörande av generaladvokat Eleanor Sharpston, föredraget den 26 juni 2017, *Ville de Nivelles mot Rudy Matzak*, mål C-518/15, ECLI: EU: C:2017:619.

Förslag till avgörande av Generaladvokat Yves Bot föredraget den 11 juni 2015, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) mot Tyco Integrated Security SL och Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, Mål C-266/14, ECLI: EU: C:2015:391.

Begäran om förhandsavgörande

Mål C-909/19, *BX mot Uniatea administrativ-teritorială D*.

Mål C-107/19, *XR mot Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost*.

Mål C-214/20, *MG mot Dublin City Council*.

EFTA-domstolen

Judgment of the court, 27 november 2017, in case E-19/16, *Thorbjørn Selstad Thue supported by the Norwegian Police Federation (Politiets Fellesforbund) and The Norwegian Government*.

Report for the hearing in case E-11/20, *Eyjólfur Orri Sverrisson and The Icelandic State*.