



JURIDISKA FAKULTETEN

VID LUNDS UNIVERSITET

Carl Johansson

# Att hålla sig ajour med arbetstiden

*En rättslig undersökning av Sveriges införlivande av arbetstidsdirektivet  
och ändringarna i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser*

JURM02 Examensarbete

Examensarbete på juristprogrammet

30 högskolepoäng

Handledare: Birgitta Nyström

Termin: VT24

# Innehållsförteckning

<b>Summary .....</b>	<b>4</b>
<b>Sammanfattning.....</b>	<b>5</b>
<b>Förord .....</b>	<b>6</b>
<b>Förkortningar .....</b>	<b>7</b>
<b>1 Inledning.....</b>	<b>8</b>
1.1 Bakgrund.....	8
1.2 Syfte och frågeställningar.....	9
1.3 Avgränsningar.....	10
1.4 Metod och material.....	11
1.4.1 Rättsdogmatisk metod.....	11
1.4.2 EU-rättslig metod.....	12
1.4.3 Närmare om material.....	14
1.5 Forskningsläge.....	15
1.6 Disposition.....	16
<b>2 EU-rättslig reglering av arbetstid .....</b>	<b>17</b>
2.1 Bakgrund och syften enligt arbetstidsdirektivet.....	17
2.2 Arbetstidsdirektivet – en översikt.....	17
2.2.1 Direktivets tillämplighet.....	17
2.2.2 Definitioner, minimiregler samt beräkningsperioder.....	19
2.2.3 Undantag och avvikelser.....	20
2.2.4 ”Opt-out” – att arbeta mer än 48 timmar per vecka.....	22
2.2.5 Danmarks anpassningar och domen CCOO.....	23
2.3 Försök till förändringar av arbetstidsdirektivet.....	24
2.4 Arbetstid och rättighetsstadgan.....	26
2.5 Diskussion.....	28
<b>3 Arbetstidsreglering i svensk kontext.....</b>	<b>31</b>
3.1 Bakgrund till den svenska arbetstidsregleringen.....	31
3.2 Arbetstidslagens tillämplighet.....	32
3.3 Begränsningar av arbetstid, jourtid och övertid.....	33
3.3.1 Svenska arbetstidsbegrepp.....	33
3.3.2 Ett EU-autonomt arbetstidsbegrepp.....	34
3.4 Arbetstidens förläggning.....	38
3.4.1 EU-rättens inflytande – maximal arbetsvecka och viloregler.....	38
3.4.2 Arbetsdomstolen om dygnsvila.....	39
3.4.3 EU-rätten om dygnsvila och veckovila.....	40
3.5 Dispositivitet och avvikelser.....	43
3.5.1 Enligt arbetstidslagen.....	43
3.5.2 I Arbetsdomstolens praxis.....	44

3.6	<i>Tillsyn och sanktioner</i> .....	45
3.7	<i>Diskussion</i> .....	46
3.7.1	Förhållandet mellan olika definitioner av arbetstid .....	46
3.7.2	Dygnsvila och veckovila .....	47
3.7.3	Dispositivitet och tillsyn .....	48
<b>4</b>	<b>Ändringarna av AB 20</b> .....	<b>50</b>
4.1	<i>Bakgrund</i> .....	50
4.1.1	Tidigare reglering i AB 17/20 .....	50
4.1.2	Klagomål via EU-kommissionen .....	51
4.2	<i>Ändring av § 13, moment 5 samt 8–9, i AB 20</i> .....	53
4.2.1	Den nuvarande regleringens upplägg .....	53
4.2.2	Förläggning av arbetstiden .....	53
4.2.3	Avvikelse från 11 timmars sammanhängande ledighet .....	54
4.2.4	Beredskapstid och veckovila, framtida problemområden? .....	56
4.3	<i>Införande av ett arbetstidsråd och en nämnd</i> .....	56
4.4	<i>Bilaga J(ourttjänst) &amp; R(äddningstjänst) samt PAN 20</i> .....	57
4.4.1	Avvikelse från AB 20 .....	57
4.4.2	Avgjorda dispensansökningar .....	59
4.5	<i>Specialbestämmelser för läkare</i> .....	61
4.6	<i>Diskussion</i> .....	62
4.6.1	Den nya regleringen av dygnsvila .....	62
4.6.2	Vari består gränsen för avvikelser från dygnsvilan? .....	63
4.6.3	En arbetstidsnämnd här för att stanna? .....	65
4.6.4	Nya problemområden .....	66
<b>5</b>	<b>Sammanfattande analys och slutsatser</b> .....	<b>67</b>
5.1	<i>Verksamhetsområden som omfattas av arbetstidsdirektivet</i> .....	67
5.2	<i>Dygnsvila, veckovila samt maximal veckoarbetstid i svensk rätt</i> .....	67
5.3	<i>Ändringarna av AB 20</i> .....	69
5.4	<i>Framtidsutsikter</i> .....	69
	<b>Källförteckning</b> .....	<b>72</b>

## Summary

This paper is an examination of how certain rules regarding rest in 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 (WTD) is incorporated into Swedish law. The rules examined consist of daily rest (11 hours), weekly rest (24 hours + one daily rest) and 48 hours of maximum average weekly working time. Article 3(4) in the Working Hours Act (1982:673) states that it is possible to implement the directive's rules in collective agreements, with an "EU-latch" that prevents the rules stipulated in the WTD from being undermined, article 3(4) Working Hours Act. The changes made to the collective agreement *Allmänna bestämmelser* between SKR and Sobona and different employee organisations, following an individual complaint to the European Commission, have been used as a practical example to examine the effective implementation of rules on rest in national legal systems.

The rules regarding rest in the WTD stipulate minimal rest for a specific period of time, and other articles in the directive provide possible derogations that can be used in national law or collective agreements. However, the limit on average weekly working time cannot be derogated from. Despite this, a country can provide an opt-out from the 48-hour limit in national law if the country's legislation allows for individual consent. Sweden has not taken the opt-out. New cases from the ECJ, C-55/18 – *CCOO* and C-477/21 – *Máv-Start* problematises the implementation even further. There are new requirements for registration of working time, and the relationship between daily and weekly rest has been clarified, which could mean that Sweden has introduced a longer total weekly rest period than intended.

The reconstruction of § 13 and the rule of daily rest in *Allmänna bestämmelser* has led to a rule that is now more in line with the WTD. Eleven hours of rest each day, and work and rest that is given in alternation is the basis for the rule. Derogations, exceptions and compensations have been clarified in the collective agreement and in special annexes. For areas that are not allowed to work 24-hour shifts in the annexes, this can instead be made possible by a special dispensation board. The exemptions, which have been granted since 1 February 2024, consist of individual assessments, but most often permit 24-hour shifts during statutory holiday months, for weekends and special exercises. After the 2024 round of collective bargaining, SKR and Sobona together with Kommunal, have among other things clarified the dispensation board's mission, extended the granted exemptions and removed the exemption requirement for special training and education.

The WTD has been criticised at both EU and national level. The same problems can now be seen in a single collective agreement, *Allmänna bestämmelser*, and are likely to persist. The parties to the collective agreement may appear to be in a quandary. At the same time as they want to maintain a solution with legislation transposed into collective agreements, they are forced to deal with rules that are alien in a Swedish labour law context. A typical example of problems at the intersection of EU- and national labour law.

# Sammanfattning

Uppsatsen består av en undersökning kring hur särskilda viloregler i Europaparlamentets och Rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet) har inkorporerats in i svensk lag. Reglerna är 11 timmars dygnsvila, veckovila (24 timmar + 1 dygnsvila) samt 48 timmars maximal genomsnittlig arbetstid per vecka. Reglerna är införda i arbetstidslagen (1982:673) (ATL) som i sin tur stadgar att regleringen kan genomföras i kollektivavtal, en semidispositiv lösning med EU-spärr. De uppmärksammade ändringarna av dygnsvila i kollektivavtalet *Allmänna bestämmelser* mellan SKR och Sobona samt respektive arbetstagarorganisation, efter ett enskilt klagomål till EU-kommissionen, har använts som konkret exempel för att undersöka viloreglernas effektiva genomförande i nationell rätt.

Viloreglerna i arbetstidsdirektivet föreskriver minimal vilotid under en tidsperiod, medan andra bestämmelser i direktivet möjliggör särskilda avvikelser som kan genomföras i lag och kollektivavtal. Maximal genomsnittlig veckoarbetstid (48 timmar) kan inte avvikas ifrån, men däremot i enskilda fall bortses ifrån om landet har möjliggjort individuella samtycken i lag. Detta har inte Sverige öppnat upp för. Nya EU-rättsfall på området, C-55/18 – *CCOO* samt C-477/21 – *Máv-Start* problematiserar Sveriges införlivande av arbetstidsdirektivet ytterligare. Avgörandena ställer krav på registrering av arbetstid, samt har preciserat förhållandet mellan dygns- och veckovila, vilket kan leda till att Sverige har infört en längre total veckovila än tänkt.

Ändringen av § 13 angående arbetstid i *Allmänna bestämmelser* har lett till en uppstrukturerad av dygnsviloregleringen i kollektivavtalet. Det är tydligare statuerat att arbete och vila ska ges alternerande, samt att huvudregeln för detta är 11 timmars dygnsvila. Avvikelsemöjligheter, tillfälliga undantag och kompensation har förtydligats i kollektivavtalet och i särskilda bilagor. För arbetsplatser som genom bilagor inte kan arbeta 24-timmarspass, kan detta i stället möjliggöras efter beslut från en dispensnämnd. Dispenserna som har getts från den 1 februari 2024, består av individuella bedömningar. Besluten består oftast av dygnspass som beviljas under de lagstadgade semesteråren, för helger och särskilda övningar. Efter 2024 års avtalsrörelse har SKR och Sobona tillsammans med Kommunal bland annat förtydligat dispensnämndens uppdrag, förlängt beviljade dispenser, samt tagit bort dispenskravet för särskild övning och utbildning.

Arbetstidsdirektivet har kantats av problem, och mötts av kritik både på unions- och nationell nivå. Problemen har nu aktualiserats i ett enskilt kollektivavtal, *Allmänna bestämmelser*, och lär bestå. Kollektivavtalsparterna kan tyckas sitta i en rävsax. Samtidigt som man vill upprätthålla en lösning med genomförande av lagstiftning i kollektivavtal, tvingas man förhålla sig till regler som är främmande i en svensk arbetsrättslig kontext. Ett typexempel för problem i skärningspunkten mellan EU- och nationell arbetsrätt.

# Förord

Min tid i Lund är över och jag är tacksam för tiden som varit. Tack Sam och Erik, tack Filip, Isak och Jonathan. Tack för Sol, tack för Wien, tack för squash och Lunds akademiska, tack för botaniska på våren och tack alla hemma i Småland. Utan er hade jag nog blivit galen på vägen.

Också tack till min handledare Birgitta Nyström för expertis, trevliga möten och påhejning in i det sista.

*Carl Johansson*

Lund, maj 2024

# Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen
ATL	Arbetstidslagen (1982:673)
Arbetstidsdirektivet	Europaparlamentets och Rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
FEU	Fördraget om Europeiska unionens
FEUF	Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt
Kommunal	Svenska Kommunalarbetsförbundet
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
Ramdirektivet för arbetsmiljö	Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet
Rättighetsstadgan	Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
Sobona	Sobona - Kommunala företagens arbetsgivarorganisation
SOU	Statens offentliga utredningar
Ursprungliga arbetstidsdirektivet	Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

# 1 Inledning

## 1.1 Bakgrund

Regleringen av arbetstid kan enligt min mening kallas för ett hybridområde inom svensk arbetsrätt, som faller tillbaka på arbetsgivarprerogativet.<sup>1</sup> Vid stora förändringar av arbetets förläggning kan förhandlingar krävas.<sup>2</sup> Samtidigt finns det lagstiftning, i arbetstidslagen (1982:673), som reglerar hur och när man får ta ut arbetstiden, med offentlig tillsyn som gäller om inte saken reglerats i kollektivavtal. Ända sedan 1919 har denna dispositiva lagstiftningstyp varit i bruk för förläggning av arbetstid. Under 70-talet fick vi även på plats en mer heltäckande reglering genom en allmän arbetstidslag.<sup>3</sup>

Under 90-talet så breddade dåvarande europeiska gemenskapen sina intresseområden och flera direktiv för att förbättra arbetstagarnas rättigheter infördes. I samband med Sveriges inträde i unionen infördes denna reglering, Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (ursprungliga arbetstidsdirektivet), provisoriskt i den svenska regleringen av arbetstid. Detta visade sig inte hållbart, efter en fördragstalan mot Sverige på grund av bristande implementering.<sup>4</sup> Det ursprungliga arbetstidsdirektivet ersattes sedan av Europaparlamentets och Rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet). En mer heltäckande implementering infördes i Sverige på 2000-talet.<sup>5</sup> I olika typer av kollektivavtal har man sedan träffat särskilda lösningar och avvikelser i förhållande till arbetstidsregleringen.

Efter att EU-kommissionen kontaktat den svenska regeringen visade det sig under 2021 att regleringen i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser mellan SKR (Sveriges Kommuner och Regioner) och Sobona (Kommunala företagens arbetsgivarorganisation) och motsvarande arbetstagarorganisation<sup>6</sup> hade förbättringspotential i förhållande till reglerna om dygnsvila i arbetstidsdirektivet.<sup>7</sup> Detta ledde så småningom till att SKR och Sobona och motsvarande

---

<sup>1</sup> Innefattande rätten att leda och fördela arbetet.

<sup>2</sup> Jfr. 11 § MBL.

<sup>3</sup> Prop. 1970 nr 5 s. 22 ff.

<sup>4</sup> C-287/04, *Kommissionen mot Sverige*, EU:C:2005:330.

<sup>5</sup> Genom prop. 2003/04:180.

<sup>6</sup> I kollektivavtalet gentemot Kommunalarbetareförbundet. Allmänna bestämmelser finns dock gentemot flertalet arbetstagarorganisationer.

<sup>7</sup> Skrivelse från Europeiska kommissionen, generaldirektören för sysselsättning, socialpolitik och inkludering.



arbetstagarorganisationer ändrade om i sina kollektivavtal, för att vara bättre anpassade till arbetstidsdirektivets uppställda krav.<sup>8</sup>

Ändringarna har inte varit problemfria. För särskilda behov i vissa verksamheter har en särskild dispensnämnd inrättats som kan besluta om tidsbegränsade dispenser från reglerna, vilket kan resultera i möjligheten till 24-timmarsarbetpass.<sup>9</sup> AB 20 omfattar ungefär 1,2 miljoner anställda (bland annat läkare, brandmän, sjuksköterskor, lärare, personliga assistenter med flera), och förhandlas dessutom om under 2024.<sup>10</sup>

Konfliktområdet för regleringen är som så mycket annat inom arbetsrätten, ett komplext sådant. Denna uppsats ämnar undersöka en mångbottnad reglering, utifrån ett EU-rättsligt perspektiv som inte alltid passar rätt in i nationell lagstiftning. Förhoppningsvis ska detta perspektiv underlätta förståelsen av hur de båda systemen förhåller sig till varandra. Samtidigt som uppsatsen har en praktisk sida, att undersöka hur och varför dessa ändringar kommit på plats, är den ett inlägg i den större rättsliga diskussionen kring hur den svenska partsmodellen förhåller sig till EU-rätten. En diskussion som snart 30 år efter inträdandet i unionen fortfarande är högst aktuell.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Det övergripande syftet med uppsatsen är att undersöka hur Sverige har reglerat förläggningen av arbetstid i förhållande till EU:s arbetstidsdirektiv. Genom att undersöka ändringarna angående dygnsvila från den 31 oktober 2022 i Allmänna bestämmelser (AB 20),<sup>11</sup> och göra en mer heltäckande analys av kollektivavtalet, ämnar jag därmed belysa hur EU-rättens arbetstidsreglering får genomslag på nationell nivå.

Bland det första som undersöks är vilka som överhuvudtaget omfattas av arbetstidsdirektivet, problematiken hade blivit en annan om hälso- och sjukvården eller räddningstjänsten inte hade behövt tillämpa arbetstidsdirektivets bestämmelser. Därefter präglas redogörelsen av de minimi- och maximiregler som stadgas i arbetstidsdirektivet och hur dessa implementerats in i svensk rätt. För att dessa minimi- och maximiregler ska kunna förstås har en mer utförlig redogörelse för arbetstidsbegreppet behövt göras. När själva kollektivavtalet AB 20 sedan analyseras på detaljnivå är förhoppningen att avtalet ska förstås mot den bakomliggande EU-regleringen. För att möjliggöra en sådan slutgiltig analys har följande frågeställningar använts:

---

<sup>8</sup> AB 20 ny version (i lydelse från och med 2023-10-01).

<sup>9</sup> Tilläggsöverenskommelse till AB § 13 mom. 5.

<sup>10</sup> SKR 'Avtalsrörelse' tillgänglig via <[skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/avtalsrorelse.4275.html](https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/avtalsrorelse.4275.html)> (hämtad 12-04-24).

<sup>11</sup> AB 20 ny version.

*Vilka verksamhetsområden omfattas av arbetstidsdirektivet?*

*Hur har reglerna om dygnsvila, veckovila samt maximal veckoarbetstid införts i svensk rätt?*

*Hur förhåller sig ändringarna av AB 20 till arbetstidsdirektivets regler (införda i ATL) om dygnsvila, veckovila samt maximal veckoarbetstid?*

### 1.3 Avgränsningar

De materiella regler som främst berörs i uppsatsen är de som omfattas av den så kallade EU-spärren i ATL,<sup>12</sup> med fokus på dygns- och veckovila, samt maximal veckoarbetstid. I arbetstidsdirektivet återfinns dessa i artikel 3, 5 och 6 i arbetstidsdirektivet. Arbetstidsdirektivet omfattar en rad andra materiella regler som inte kommer att fördjupas i uppsatsen, till exempel artikel 7, som reglerar rätten till årligt betald semester. Denna får dock relevans i förhållande till hur Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (rättighetsstadgan) ska tolkas i förhållande till arbetstidsdirektivet och introduceras därför kortfattat.

Det finns även andra aspekter av arbetstidsdirektivet som inte kommer att undersökas närmare, däribland särskilda regler för nattpass och skifttjänst, definitionen av arbetstagare och gränsdragningen mot självständiga arbetare. På grund av uppsatsens fokus på särskilda regler i arbetstidsdirektivet har även redogörelsen av annan internationell rätts påverkan på arbetstidsdirektivet inte beaktats i uppsatsen.

För diskussionen kring arbetstidsbegreppet, hade en fördjupning om huruvida arbetstiden ska räknas per arbetstagare eller per anställningsavtal, samt om restid ska innefattas i arbetstidsbegreppet,<sup>13</sup> kunnat få utrymme i uppsatsen men har lämnats därhän på grund av fokus och plats. På detaljnivå i den svenska regleringen har inte heller så kallade dygnsbryt<sup>14</sup> fördjupats i för att undvika en alltför teknisk och räknebaserad redogörelse. Eftersom uppsatsen främst tar sikte på kollektivavtalsregleringen av vissa materiella regler från arbetstidsdirektivet, har det inte gjorts en fördjupning kring hur Arbetsmiljöverket tolkar bestämmelserna i deras beslut.<sup>15</sup> Att jämföra civil- och offentligrättslig tillämpning hade kunnat vara ett alternativt spår att undersöka i en framtida uppsats.

---

<sup>12</sup> Se 3 § 4 st. ATL.

<sup>13</sup> Se C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) mot Tyco Integrated Security SL m.fl.*, EU:C:2015:578, jfr. AD 2020 nr 7.

<sup>14</sup> Bestämmandet av perioden om 24-timmar som till exempel regeln om dygnsvila ska förhålla sig till.

<sup>15</sup> Se också Arbetsmiljöverket (2015), *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*.

## 1.4 Metod och material

### 1.4.1 Rättsdogmatisk metod

För en grundläggande definition av den rättsdogmatiska metoden finns Nils Jareborgs beskrivning av metoden som en vetenskaplig ”rekonstruktion av rättssystem”.<sup>16</sup> Kleineman beskriver i stället metoden som att ”[m]an studerar de olika rättskällorna utifrån det självklara faktum att lagstiftningen och prejudikaten har en given auktoritet vartill man fogar uttalanden i lagförarbeten och den juridiska litteraturen”.<sup>17</sup> Av senare verk som berör rättsdogmatisk metod kan nämnas *Rättsdogmatik – som rättsvetenskapligt perspektiv och metod*, av Åsa Gunnarsson & Eva-Maria Svensson. Författarna kommer inte fram till att metoden borde bytas ut, utan snarare måste ”bli bättre på att vara självreflekterande och kommunicerande så att en disciplinär gemensam diskussion kan bidra till att utveckla den”.<sup>18</sup> Transparens angående metodval förs dels i detta avsnitt, dels löpande i uppsatsen när lagstiftning, förarbeten, rättsfall och andra källor ständigt vägs mot varandra.

Utifrån den rättsdogmatiska metoden går det att fråga sig i vilken mån doktrinska användas för att förklara rättsläget, om deras rättskällevärde beror på det som Kleineman benämner deras ”inre logik”.<sup>19</sup> I uppsatsen har uttalanden från doktrin, i stället kallats för juridisk litteratur (inräknat material från tidskrifter) och främst använts för att peka på frågor i rättssystemet som ännu inte besvarats genom praxis, förarbeten eller andra mer högtstående rättskällor. I samband med vissa av de senare rättsfall som analyserats, har också juridisk litteratur av mer nyhetskaraktär fått tillgripas, i brist på artiklar med en mer djupgående analys.<sup>20</sup>

Om egna åsikter av hur rättsläget borde vara, ingår i den rättsdogmatiska metoden, går också att diskutera. Min uppsats som består av både en rättsdogmatisk metod och EU-rättslig metod, har lett till att jag varit mer eller mindre tvungen att även föreslå ”lösningar på problem som ännu så länge [*sic!*] framstår som olösta”.<sup>21</sup> Min uppsats består alltså av de lege ferenda-argument,

---

<sup>16</sup> Jareborg (2004) s. 4, jfr. Sandgren (2021) s. 51, där rättsdogmatikens uppgift är att beskriva ”gällande rätt, vilket sker med ledning av de vedertagna rättskällorna”.

<sup>17</sup> Kleineman (2018) s. 33, se även s. 21, där rättskällorna betecknas som ”lagstiftning, förarbeten, praxis och den rättsdogmatiskt orienterade litteraturen [...]”, jfr. Sandgren (2021) s. 48 som också inkluderar soft law i sin analys av ”rättskällevärdet”.

<sup>18</sup> Gunnarsson & Svensson, s. 164–165.

<sup>19</sup> Kleineman (2018) s. 33.

<sup>20</sup> Se t.ex. avsnitt 3.4.3 sista stycket.

<sup>21</sup> Kleineman (2018) s. 36, se också Svensson (2014) som i stället förespråkar att man är öppen med sina metodologiska val, och att det inte objektivt går att skilja på de lege lata och de lege ferenda-argumentation. Svensson förespråkar i stället begreppet de lege interpretata som står för ”rätten som en tolkning av en process, där föreställningar om vad rätten är uttrycks, kommuniceras och praktiseras i ett konkret sammanhang som kan vara verkligt eller fiktivt”, s. 225.

och en förklaring till detta kan ses i att jag har använt olika typer av rättsligt material med olika tolkningsprinciper. Detta har lett till oklarheter som jag blivit nödgad att förklara och försökt finna lösningar på. Även Sandgren tycks inom ramen för en rättsdogmatisk metod mena att sådana uttalanden är möjliga, även om uttalandena inte kan säga något om effekterna av gällande rätt.<sup>22</sup>

I uppsatsen har det i avsnitt 2.2.5 gjorts en kortare jämförelse med utvecklingen av den danska lagstiftningen i förhållande till arbetstidsdirektivet.<sup>23</sup> Detta är inte ämnat att göra anspråk på en komparativ metod, utan jag använder mig då av utländsk rätt, som ”en form av ’argumentationsbank’” enligt vilken ”[man] saknar skäl att bearbeta utländsk rätt med fullt iakttagande av rättskällereglerna m.m. i den rättsordningen”.<sup>24</sup> Utländska jämförelser tar också jämförelsevis litet utrymme i denna uppsats.

#### 1.4.2 EU-rättslig metod

Uppsatsen bygger på grundidén att undersöka dels Sveriges inkorporering av arbetstidsdirektivet i lag, dels hur kollektivavtalsregleringen genom AB 20 förhåller sig till den bakomliggande EU-rätten. För detta krävs en EU-rättslig metod att analysera dessa olika typer av svenska rättskällor, och därmed kunna bedöma hur välanpassade de är samt hur de skiljer sig mot svenska rättsliga synsätt.

Hur skiljer sig dessa metoder mot varandra? Ruth Nielsen formulerar sin metod sin metod så här i *EU-arbejdsret*, ”en europaeiseret variant af retsdogmatisk metode tilpasset till EU-retten og samspillet mellem national ret, EU ret og folkeret”.<sup>25</sup> Den EU-rättsliga metoden kan alltså bygga på ett rättsdogmatiskt synsätt, där ett rättssystem ska rekonstrueras och rättskällor ska vägas emot varandra.<sup>26</sup> Samtidigt skiljer den EU-rättsliga metoden ut sig på väsentliga punkter i så stor omfattning att det är värt att särskilja metoderna från varandra. Det går också att ta en mer pragmatisk ingång till den EU-rättsliga metoden, enligt Reichel är det i stället ett ”tillvägagångssätt att hantera EU-rättsliga källor”.<sup>27</sup> Då får den EU-rättsliga metoden snarare relevans i förhållande till EU-domstolens tolkningsmetoder, samt hur EU-rätt får genomslag på nationell nivå, något som kommer diskuteras i stycket nedan och i

---

<sup>22</sup> Sandgren (2021) s. 52–53, det hade också gått att fråga sig om uppsatsen använder sig av ”rättsanalytisk metod”, se även s. 53–55, som inkluderar andra typer av rättskällor i förhållande till den rättsdogmatiska metoden. Även om detta hade kunnat vara fruktbart, så bygger i stället mitt metodavsnitt på att jämföra min egen metod med den mer vanligt använda rättsdogmatiska metoden.

<sup>23</sup> Dansk rätt på grund av närheten och likheterna i rättssystemen.

<sup>24</sup> Sandgren (2021) s. 62–63, se vidare Kleineman (2018) s. 43, och s.k. rättsjämförelser med andra rättssystem.

<sup>25</sup> Nielsen (2019) s. 37.

<sup>26</sup> Se Jareborg (2004) och Kleineman (2018) ovan.

<sup>27</sup> Reichel (2018), s. 109.

uppsatsens redogörande del. Den EU-rättsliga metoden ses alltså enligt mig dels som en metod som bär likheter med den rättsdogmatiska, dels som ett sätt att förhålla sig till EU-rättsliga källor.

Enligt artikel 4.3 i Fördraget om Europeiska unionen (FEU) ska medlemsländerna fullgöra de skyldigheter som följer av fördragen, i förhållande till *lojalitetsprincipen*. Principen om EU-rättens företräde faller i sin tur tillbaka på *Costa mot ENEL*.<sup>28</sup> Direktivens genomslag kan härledas till artikel 288 i Fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF). Resultaten av direktiv ska vara bindande, men medlemsländerna kan välja form för genomförande. Direktiven ska sedan av nationella domstolar tolkas mot nationell rätt, (både icke införlivade samt felaktigt införlivade direktiv) för att få genomslag, så kallad direktivkonform tolkning. För det ursprungliga arbetstidsdirektivet fastslogs av EU-domstolen att den nationella domstolen ska ”gör[a] allt som är möjligt inom ramen för dess behörighet för att, med beaktande av samtliga bestämmelser i nationell rätt” för att följa denna princip.<sup>29</sup>

En viktig skillnad mellan hur nationella domstolar tolkar rättskällorna i förhållande till EU-domstolen består i skillnaden mellan tolkningsprinciper.<sup>30</sup> Även om EU-domstolens tolkningar vilar på en texttrogen sådan, är till exempel begrepp som ges en autonom betydelse, alltså att ett begrepp ska förstås likadant i medlemsstaterna oberoende av nationell lagstiftning, en viktig princip som också får relevans i uppsatsen.<sup>31</sup> EU-domstolens vikt vid systematisk- och ändamålstolkning tillsammans med en annan rättskällelära leder enligt Hettne till en kvarvarande diskrepans mellan praktisk juridisk metod i Sverige och EU. En ovana vid tolkningsprinciperna kan enligt Hettne ta sig uttryck i ett försummande av EU-rättsliga grundbestämmelser och principer samt ett underlåtande av att begära förhandsavgöranden från EU-domstolen.<sup>32</sup>

En tydlig skillnad uppstår också enligt Hettne på grund av Sveriges extensiva användning av förarbeten, medan EU-domstolens praxis följer ett annat mönster, där ”varje nytt fall utgör en länk i en kedja av mål som inte enbart bör studeras var och ett för sig utan som den helhet de sammantaget bildar”.<sup>33</sup> Detta har visat sig vara ett praktisk förhållningssätt till det stora antalet domar som undersökts på arbetstidsreglerings område, särskilt för definitionen av arbetstid som i sin tur har påverkat andra regler på området. Som kommer att redogöras för i kapitel 2 och 3, använde sig EU-domstolen tidigt av syftes-

---

<sup>28</sup> Mål 6/64, *Flaminio Costa v E.N.E.L.*, EU:C:1964:66.

<sup>29</sup> Se C-397/01 till C-403/01, *Bernhard Pfeiffer m.fl. mot Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, EU:C:2004:584, p. 118.

<sup>30</sup> Se Reichel (2018) s. 122 för mer om dessa tolkningsprinciper.

<sup>31</sup> Se vidare Hettne (2011) s. 160.

<sup>32</sup> Hettne (2011) s. 34–35.

<sup>33</sup> Hettne (2011) s. 37.

och ändamålstolkningar i målen *Simap*<sup>34</sup> och *Jaeger*.<sup>35</sup> Detta har gjort att senare rättsfall ofta tolkats till arbetstagarens fördel i det enskilda fallet och har lett till en extensiv tolkning av begreppet arbetstid. Detta synsätt har sedan utvecklats ytterligare i samband med rättighetsstadgans framskridande inom EU-rätten, vilket kan ses i rättsfall som *CCOO*<sup>36</sup> och *Máv-Start*.<sup>37</sup>

### 1.4.3 Närmare om material

Bindande rättskällor ses som primärrätt och rättighetsstadgan, bindande sekundärrätt, internationella avtal, allmänna rättsprinciper, EU-domstolens och tribunalens rättspraxis.<sup>38</sup> Vägledande rättskällor är i stället ”icke-bindande sekundärrätt, förarbeten, generaladvokatens förslag till avgöranden, den EU-rättsliga doktrinen och ekonomiska teorier”.<sup>39</sup> Bindande rättskällor som undersökts i denna uppsats har framförallt varit rättighetsstadgan, direktiv och allmänna rättsprinciper.

Olika typer av vägledande dokument enligt uppställningen i föregående stycke har också använts, till exempel kommissionens tolkningsmeddelanden<sup>40</sup> och implementeringsrapporter.<sup>41</sup> Dessa har använts för att få överblick över EU-domstolens praxis på området, men också för att peka på kommissionens synsätt i olika frågor. Implementeringsrapporten har också använts för att visa på hur Sveriges implementering av regleringen uppfattas av kommissionen.

Även olika uttalanden från generaladvokater har använts i förhållande till EU-domstolens praxis för att tillsammans med annan juridisk litteratur försöka utröna hur domstolens praxis kan komma att se ut i framtiden,<sup>42</sup> men också för att försöka tolka domstolens egna uttalanden.<sup>43</sup> En annan källa som nyttjats i uppsatsen är kommissionens ”Flash Reports” som fungerar som ett nyhetsbrev där bland annat EU-domstolens praxis och andra nya rättsdokument

---

<sup>34</sup> C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, EU:C:2000:528.

<sup>35</sup> C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger*, EU:C:2003:437.

<sup>36</sup> C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mot Deutsche Bank SAE*, EU:C:2019:402.

<sup>37</sup> C-477/21, *IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt.*, EU:C:2023:140.

<sup>38</sup> Hettne (2011) s. 40.

<sup>39</sup> *Ibid.*, jfr. Reichel (2018) s. 125 som inte inkluderar ekonomiska teorier. Dessa har dock ingen relevans för min uppsats.

<sup>40</sup> Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. (2023/C 143/06) (Rättelse till Meddelande från kommissionen).

<sup>41</sup> Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(2023) 72 final.

<sup>42</sup> Se avsnitt 2.4.

<sup>43</sup> Vilket är ett synsätt som Hettne ansluter sig till där han menar att generaladvokatens uttalande kan få direkt rättskällevärde, se Hettne (2011) s. 117.

diskuteras utifrån medlemsländernas behov av anpassning till dessa.<sup>44</sup> För varje land svarar en rättsvetare som även publicerat annat material på arbets-tidsregleringens område.<sup>45</sup> Det är alltså inte ländernas officiella positioner som kan härledas ur dokumenten. Dokumenten har däremot setts som ett bra komplement på områden som är så pass nya att det endast finns begränsat material att undersöka.

En intressant skillnad mellan EU-rättslig och svensk rättsdogmatisk metod är hur man ska förhålla sig till kollektivavtal. Detta är en fråga som i högsta grad aktualiseras av uppsatsens frågeställningar. En annan aspekt av kollektivavtalen är hur dessa ska tolkas. Som kommer att redogöras för i uppsatsen följer dessa i Arbetsdomstolen en annorlunda tolkningsprocedur som i hög grad bygger på att uttolka parternas gemensamma mening om innehållet. Detta kommer problematiseras och ställas i kontrast mot ett effektivt genomförande av EU-rätten.

I min egen tolkning av ändringarna i AB 20 har jag även tillfogat information från parternas egen redogörelsetext.<sup>46</sup> Ett sådant tillvägagångssätt har ansetts nödvändigt för att få en fullständig bild av hur kollektivavtalsändringarna ska komma att tillämpas framöver. Det går dock att ifrågasätta vad just dessa kommentarer har för egentligt rättskällevärde. Till exempel hindrade det inte kommissionen från att ta dessa i beaktning i den skriftväxling som föranledde ändringarna av kollektivavtalet.<sup>47</sup> Jag är av uppfattningen att kommentarerna borde kunna användas som verktyg för att förstå regleringen i sin helhet och för att kunna uttolka parternas gemensamma syn kring en specifik fråga i ett kollektivavtal.<sup>48</sup>

## 1.5 Forskningsläge

Arbets-tidsregleringen i Sverige tas upp i allmän arbetsrättslig litteratur och i olika typer av kommentarer till lagstiftning.<sup>49</sup> Området har i avhandlingar behandlats komparativt<sup>50</sup> men också ur ett genuskritiskt perspektiv.<sup>51</sup> Flera studentuppsatser har också skrivits på området. På unionsnivå har även

---

<sup>44</sup> Jfr. Flash Report June 2019 & Flash Report March 2023.

<sup>45</sup> Se Flash Report March 2023 där Catherine Barnard (Storbritannien) och Erik Sinander (Sverige) agerar rapportörer från respektive land.

<sup>46</sup> T.ex. Redogörelsetext nya AB 20, § 13.

<sup>47</sup> Skrivelse från Europeiska kommissionen, generaldirektören för sysselsättning, socialpolitik och inkludering.

<sup>48</sup> Som är ett viktigt tolkningsmedel för kollektivavtals-tolkning, se mer i kap. 3.

<sup>49</sup> Se till exempel Nyström (2021) eller Sigeman & Sjödin (2022), eller de kommentarer av olik fördjupande sort som finns på nättjänsten JUNO, de senast uppdaterade kommentarerna är av Ask, Grahn (2023).

<sup>50</sup> Ryberg-Welander (2000).

<sup>51</sup> Zbyszewska (2016), utifrån ett polskt perspektiv.

regleringen diskuterats i olika heltäckande redogörelser för den europeiska arbetsrätten,<sup>52</sup> och direktivet återkommer i tidskrifter för en unionsrättslig publik.<sup>53</sup>

Den här uppsatsen tar därmed upp ett ämne som redan är väletablerat, men där ett praktiskt problem har uppstått (ändringen av AB 20) som ännu inte undersökts systematiskt. Utifrån detta har nyttillkommen praxis på området, särskilt från 2021 och framåt, tillfogats och analyserats mer djuplodande, då jag menar att detta delvis saknas i en svensk kontext. En analys specifikt inriktat på arbetstidsdirektivets regler kring dygns- och veckovila samt maximal genomsnittlig arbetsvecka har därför ansetts fylla en funktion i förhållande till tidigare rättsvetenskapliga framställningar.

## 1.6 Disposition

Huvudindelningen i uppsatsen som har gjorts är att bakgrunden och introduktion till reglerna från EU-rätten behandlas i andra kapitlet. Den svenska regleringen av arbetstid tas sedan upp i det tredje kapitlet, och de specifika ändringarna i kollektivavtalet AB 20 behandlas i kapitel fyra. Av naturliga skäl förekommer dock vissa överlappningar mellan kapitlen, och hänvisningar mellan olika kapitel har använts flitigt för att peka på hur de hänger ihop. I andra kapitlet angående EU-rätt har främst ny praxis och lagstiftningsmöjligheter redogjorts för som inte direkt berörs i den svenska lagstiftningen, se avsnitt 2.2.4 (angående CCOO och möjlighet till ”opt-out”). I tredje kapitlet har ny praxis från EU-domstolen tagits upp som mer direkt går att jämföra med den svenska regleringen.

EU-domstolens praxis kring arbetstidsbegreppets definition har inte tagits upp i det andra kapitlet, utan i stället lyfts in i det tredje kapitlet för att jämföra definitionen med hur tolkningen av svenska begrepp utformats. Även det senast publicerade rättsfallet angående förhållandet mellan dygns- och veckovila, *Máv-Start*, har tagits upp i kapitel 3 för att jämföra med den svenska förståelsen av de olika viloreglerna.<sup>54</sup> På detta sätt har jag försökt att balansera redogörelsen av de olika rättssystemen för att kunna urskilja deras parallella framskridande. Diskussion kring rättsfrågorna som uppstått har förts i slutet av varje kapitel. Det avslutande kapitlet innehåller främst sammanfattande slutsatser och en diskussion kring framtidsutsikterna på området.

---

<sup>52</sup> Se till exempel Barnard (2012), Bogg (2016) och Riesenhuber (2021), som alla riktar sig mot olika målgrupper och språkområden.

<sup>53</sup> I uppsatsen till exempel *European Labour Law Journal* och *Maastricht Journal of European and Comparative Law*.

<sup>54</sup> C-477/21, *IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt.*, EU:C:2023:140.



## 2 EU-rättslig reglering av arbetstid

### 2.1 Bakgrund och syften enligt arbetstidsdirektivet

Arbetstidsdirektivets har sin grund i den ”sociala stadgan” som antogs 1989.<sup>55</sup> Den sociala stadgan är inte i sig juridiskt bindande, men ledde fram till flera bindande arbetsrättsliga direktiv.<sup>56</sup> Catherine Barnard pekar på det skifte som skedde genom stadgan. Tidigare hade man fokuserat på arbetstid för att möjliggöra fler arbetstillfällen. Genom artikel 7 och 8 i den sociala stadgan blev det nu i stället möjligt att reducera arbetstiden för att höja levnadsstandarden och arbetsvillkoren i unionen.<sup>57</sup> Liket det ursprungliga arbetstidsdirektivet skapades det nuvarande arbetstidsdirektivet på kompetensen i nuvarande artikel 153 FEUF.<sup>58</sup>

Arbetstagarnas hälsa och säkerhet genomförs i arbetstidsdirektivet genom ett antal minimikrav, artikel 1. Dessa gäller ”dygnsvila, raster, veckovila, begränsning av veckoarbetstiden, årlig semester samt former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm”.<sup>59</sup> De införda bestämmelserna som gäller säkerhet, hygien och hälsa är inte heller underkastade ”rent ekonomiska hänsyn”.<sup>60</sup> En viss flexibilitet för arbetsgivare ska vara möjlig om man samtidigt uppfyller kraven för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Vissa avvikelser är också möjliga att genomföra av arbetsmarknadens parter eller genom nationell lagstiftning, om kompensationsledighet ges.<sup>61</sup>

### 2.2 Arbetstidsdirektivet – en översikt

#### 2.2.1 Direktivets tillämplighet

Arbetstidsdirektivet ska tillämpas både inom den privata och offentliga sektorn i enlighet med den distinktion som görs 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 för arbetsmiljö). Det finns ett uttryckligt undantag för sjömän enligt definitionen i 1999/63/EG, artikel 1.3 2 st. arbetstidsdirektivet. Särskilda grupper kan också undantas enligt artikel 14

---

<sup>55</sup> Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, 9 december 1989, KOM(89) 471 slutlig.

<sup>56</sup> Jfr. Nyström (2021) s. 84.

<sup>57</sup> Barnard (2012) s. 533–534.

<sup>58</sup> Dåvarande artikel 137.2 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, se preambeln p. 2.

<sup>59</sup> Se också preambeln p. 1.

<sup>60</sup> Preambeln p. 4.

<sup>61</sup> Preambeln p. 15–16.

i arbetstidsdirektivet.<sup>62</sup> Utöver detta undantag går det endast att inte tillämpa direktivet, om det följer av artikel 2.2 i ramdirektivet för arbetsmiljö, vilket hänvisas till genom artikel 1.3 1 st. arbetstidsdirektivet. Här skiljs vissa verksamheter ut som på grund av sin karaktär riskerar att stå i strid med ramdirektivet för arbetsmiljö. Här exemplifieras till exempel försvaret, polisen eller ”viss specifik verksamhet inom civilförsvaret”. Att ha i åtanke är dock att även om undantaget skulle vara tillämpligt, så ska direktivets syften ”så långt som möjligt” tolkas in för att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa även i en sådan situation, artikel 2.2 2 st., ramdirektivet för arbetsmiljö. Skyddsvärdena i direktivet kan alltså aldrig helt bortses ifrån.

En fråga som uppstår i förhållande till den här uppsatsen är om hälso- och sjukvård, räddningsverksamhet samt annan liknande verksamhet omfattas av undantaget i artikel 1.3 1 st. arbetstidsdirektivet. Undantaget i sig ska tillämpas restriktivt mot bakgrund av att skydda arbetstagares hälsa och säkerhet, och i *Simap* kom domstolen fram till att primärvård således omfattas av direktivet.<sup>63</sup> Inte heller akutvård utanför sjukhuset omfattas av undantaget.<sup>64</sup> I *Pfeiffer m.fl.* ingick även ambulansverksamhet som bedrevs av Röda Korset under direktivet och var alltså inte undantaget. Domen preciserade undantaget och att det endast skapats ”för att garantera att de tjänster som är oundgängliga för skyddet av säkerhet, hälsa och allmän ordning skall kunna upprätthållas under förhållanden som är av exceptionellt allvarlig och omfattande art — exempelvis en katastrof — och vilka karaktäriseras av att det av naturliga skäl inte är möjligt att planera arbetstiden för utrycknings- och räddningspersonal.”<sup>65</sup> Det är alltså endast under särskilda förhållanden och inte under normala förhållanden eller vid planering av sådan verksamhet som undantaget ska användas. De undantag som nämns i artikel 2 ramdirektivet för arbetsmiljö ska dessutom enligt domstolen bedömas som uttömmande.<sup>66</sup>

Även räddningstjänsten har diskuterats direkt i förhållande till undantaget, och omfattas inte heller under normala förhållanden av det. I ljuset av domstolens ställningstagande i tidigare domar såsom *Pfeiffer m.fl.*, där det framgår att undantaget ska tolkas restriktivt till förmån för arbetstagarnas hälsa och säkerhet, är det inte heller förvånande att även räddningstjänsten ansågs

---

<sup>62</sup> T.ex. unga arbetstagare, arbetstagare på transportområdet samt för arbete på fiskefartyg, se mer i Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, (2023/C 143/06), s. 22–23.

<sup>63</sup> C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, EU:C:2000:528, p. 44 ff.

<sup>64</sup> C-241/99, *Confederación Intersindical Galega (CIG) mot Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, EU:C:2001:371, p. 30.

<sup>65</sup> C-397/01 till C-403/01, *Bernhard Pfeiffer m.fl. mot Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, EU:C:2004:584, p. 55.

<sup>66</sup> *Ibid.* p. 56–59.

omfattas av direktivet och inte av undantaget.<sup>67</sup> Undantaget berör bara verksamhet som är ”absolut nödvändig för att säkerställa skyddet av integriteten för personer och egendom och som, med hänsyn till detta krav på kontinuitet, är av sådan beskaffenhet att den gör det praktiskt omöjligt att tillämpa all gemenskapsrättslig lagstiftning avseende skydd för arbetstagares säkerhet och hälsa”<sup>68</sup>. För räddningstjänstens omfattning av direktivet gör domstolen en extensiv tolkning. Verksamhet som ”utövas av en brandkår, även om den utövas av insatsstyrkor och oavsett om det gäller att släcka en brand eller andra hjälpinsatser” omfattas. Även om det är under normala förhållanden så innefattar detta ”insatser som denna verksamhet kan ge upphov till, till sin natur, inte kan förutses och kan utsätta de arbetstagare som utför verksamheten för vissa risker för deras säkerhet och/eller hälsa.”<sup>69</sup>

Sammanfattningsvis finns det alltså få möjligheter i verksamhet som inte räknas upp i artikel 2 ramdirektivet för arbetsmiljö, att under normala förhållanden, undanta dessa verksamheter. Även för de verksamheter som räknas upp, till exempel militären, är undantaget inte heltäckande, utan EU-domstolen har strukturerat upp detta explicita undantag.<sup>70</sup>

## 2.2.2 Definitioner, minimiregler samt beräkningsperioder

Som utgångspunkt ska begreppet arbetstagare definieras EU-autonomt och extensivt. Definitionen bygger vidare på praxis från artikel 45 FEUF om fri rörlighet för arbetstagare och det mycket kända *Lawrie-Blum* fallet där det stadgades att ett anställningsförhållande kännetecknas av ”en person, under en viss tid, mot ersättning utför arbete av ekonomiskt värde åt någon annan under dennes ledning”.<sup>71</sup> Ett centralt begrepp som ingår i begreppet arbetstid.

Arbetstidsbegreppet återfinns sedan i de artiklar som stadgar olika viloperioder mellan arbetspass, och för regler om till exempel maximal arbetstid per vecka. Arbetstid ska enligt artikel 2.1 förstås som när en arbetstagare ”står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter”, och

---

<sup>67</sup> I strikt mening kan man alltså omfattas av direktivet, och sedan också av undantaget, vilket leder till att man endast behöver upprätthålla ett så långtgående skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet ”som möjligt”. I redogörelsen här ovan skrivs för att undvika förvirring därför ut de verksamheter som inte omfattas av ”undantaget”, i artikel 1 ramdirektivet för arbetsmiljö.

<sup>68</sup> C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg mot Leiter der Feuerwehr Hamburg*, EU:C:2005:467, p. 50.

<sup>69</sup> *Ibid.* p. 52.

<sup>70</sup> Se C-742/19, *B.K. mot Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*, EU:C:2021:597, se även Barnard (2023), där Barnard utvecklar domstolens systematisering av de ”exceptionella undantagen” (exceptional exceptions) i förhållande till C-742/19 som verkar bilda ett eget undantag för väpnade styrkor.

<sup>71</sup> Mål 66/85 *Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284, p. 17. Jfr. C-428/09 *Union syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre and Others*, EU:C:2010:612, p. 28.

ska definieras i enlighet med nationell lagstiftning och praxis. Att i nationell lagstiftning definiera arbetstid självständigt i förhållande till arbetstidsdirektivet är dock inte möjligt och har redan i samband med det ursprungliga arbetstidsdirektivet, tagits upp av EU-domstolen. Arbetstid ska definieras objektivt, utifrån direktivets system och ändamål, och en nationell tolkning hade enligt domstolen motverkat syftet med arbetstidsdirektivet.<sup>72</sup> Viloperioder bestäms negativt och innefattar alltså det som inte är arbetstid, artikel 2, p. 2 arbetstidsdirektivet.<sup>73</sup> På det här sättet bedöms alltså arbetstid som ”svart eller vit”, antingen så är det arbetstid, eller så är det vilotid. Utveckling av praxis i förhållande till definitionen av arbetstid kommer att behandlas i avsnitt 3.3.2, för att koncentrera redogörelsen av detta i förhållande till de svenska arbetstidsbegreppen såsom arbetstid, beredskapstid och jourtid.<sup>74</sup>

Vidare i arbetstidsdirektivet stadgas de olika minimiperioderna för att uppnå vila och ledighet. För dygnsvila gäller elva timmars ledighet för varje 24-timmarsperiod, artikel 3. Raster ska ges vid längre pass än sex timmar och bestämmas genom kollektivavtal och sekundärt genom lagstiftning, artikel 4. För veckovila gäller 24 timmars sammanhängande ledighet ”plus” en dygnsvila enligt artikel 3, och ska beräknas på högst 14 dagar, artikel 5 jämförd med 16. Här finns också möjlighet om ”sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det”, att bara 24 timmars ledighet tillämpas, artikel 5. Veckoarbetstiden över sju dagar ska begränsas till 48 timmar (inklusive övertid) vilket kan genomföras genom lag, kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter, och ska som utgångspunkt beräknas på högst fyra månader, artikel 6 och 16.

### 2.2.3 Undantag och avvikelser

Av stor vikt för den svenska regleringen är de avvikelser och undantag som tillåts enligt arbetstidsdirektivet. Dessa så kallade undantag och avvikelser ska skiljas mot det generella undantag från arbetstidsdirektivet som kan göras enligt artikel 1.3. Det finns framför allt två sätt att avvika från direktivets bestämmelser, antingen genom de utförligt beskrivna möjligheter till *avvikelser* i artikel 17, eller genom de kollektivavtals-*undantag* som kan göras enligt artikel 18. Dessa möjligheter blir särskilt intressanta i en svensk kontext. Båda möjligheterna kan användas parallellt och utfallet antas bli likadant. Samtidigt

---

<sup>72</sup> C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger*, EU:C:2003:437, p. 58–59.

<sup>73</sup> Jfr. C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, EU:C:2000:528, p. 47.

<sup>74</sup> Huvuddragen i den svenska regleringen är att jourtid innebär att en arbetstagare är på arbetsplatsen och står till förfogande för arbetsgivaren att utföra arbete när det krävs. Beredskapstid innebär i sin tur att arbetstagaren inte behöver befinna sig på arbetsplatsen, men står till förfogande och kan kallas in för arbete, jfr. 6 och 14 §§ ATL. Huvudregeln är att jourtid anses vara arbetstid och beredskapstid inte räknas som detta i förhållande till arbetstidsdirektivet. Detta kommer gås igenom grundligt i kapitel 3, men en grundläggande förståelse kan behövas för den historiska översikten i detta kapitel.

kan medlemsstater också genomföra ett mer långtgående skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet genom kollektivavtal, eller genom olika författningsbestämmelser, artikel 15.

Avvikelser enligt artikel 17.1 kan göras från de regler om vilotider som finns i artikel 3–6, om nattarbetets längd enligt artikel 8 samt de beräkningsperioder som finns enligt artikel 16. Dessa gäller dock en begränsad grupp arbetstagare såsom personer i förtagsledande ställning och anställda i familjeföretag och har sin motsvarighet i 2 § ATL, och får ingen relevans för uppsatsens fortsatta analys.

Vidare finns det i artikel 17 avvikelsemöjligheter för särskilda verksamheter, vilket dock inte inkluderar en möjlighet att avvika från maximal veckoarbets-tid på 48 timmar i artikel 6. I undantaget inräknas arbeten som kräver ”kontinuitet i servicen eller produktionen”, artikel 17.3 c), och av relevans för denna uppsats verksamheter på vårdinrättningar eller liknande, samt ambulans och brand- och civilförsvaret (punkt i och iii). Det går också att göra avvikelser för skiftarbete som inte kan följa bestämmelserna om dygns- och veckovila mellan skiften, artikel 17.4 a).

Här är regleringen förhållandevis komplex och flera artiklar måste ses tillsammans för att kunna bedömas vilka avvikelser som kan göras. Utöver de möjliga avvikelserna som kan göras enligt artikel 17 finns också särskilda undantag som kan göras genom kollektivavtal, enligt artikel 18. Undantagen motsvarar artikel 17.3 och kan alltså inte heller göras gentemot veckoarbetstiden (maximalt 48 timmar) men däremot på dygnsvila, raster, veckovila, nattarbetets längd och angående beräkningsperioderna i artikel 16. Avvikelserna/undantagen enligt både artikel 17.3 och artikel 18 får bara ske om kompensationsledighet ges och om inte detta är möjligt, genom ”lämpligt skydd”, artikel 17.2 samt artikel 18, st. 3 i arbetstidsdirektivet.

Genom dessa undantag och avvikelser enligt artikel 17–18 i stycket ovan kan man dock normalt inte föreskriva en längre beräkningsperiod för veckoarbetstiden än sex månader. Om de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet uppfylls kan medlemsstaterna, på objektiva grunder, tekniska eller arbetsorganisatoriska skäl, tillåta kollektivavtal. Dock med en maximal beräkningsperiod på 12 månader enligt artikel 19. Sammantaget gör detta att den ursprungliga veckoarbetstiden på 48 timmar som enligt artikel 16 ska beräknas på högst 4 månader med hjälp av avvikelser/undantag kan beräknas på sex månader och i särskilda fall genom kollektivavtal i stället beräknas på 12 månader.

## 2.2.4 ”Opt-out” – att arbeta mer än 48 timmar per vecka

Enligt artikel 22 i arbetstidsdirektivet så finns det en möjlighet att inte tillämpa artikel 6. Detta hade kunnat ses som ett alternativt undantag till undantags- och avvikelsemöjligheterna enligt artikel 17.3–18 i arbetstidsdirektivet som inte innehåller denna möjlighet. Direktivet i sig rymmer alltså en komplicerad flexibilitet, som dock har snävats in av domstolens restriktiva bedömningar till förmån för syftena med direktivet.<sup>75</sup> För att inte komplicera undantagsmöjligheterna ytterligare, kommer möjligheten att avvika från artikel 6 kallas för att göra en ”opt-out”, som den vanligtvis kallas i engelskspråkiga kommentarer.

Artikel 6, angående att 48 timmar är den maximala arbetstiden, har inga möjligheter till avvikelser eller undantag där kompensation på något sätt hade kunnat utges. 48 timmar är därmed en strikt gräns för den maximala arbetstiden över 7 dagar för en arbetstagare, om man inte väljer att tillämpa artikel 22. Om man tillämpar artikel 22, och därmed inte artikel 6, ska de allmänna principerna för skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet dock fortfarande efterlevas. Ett antal kumulativa rekvisit måste sedan uppfyllas för att artikel 6 inte ska kunna tillämpas, artikel 22.1 a-e). I huvudsak är detta att en arbetstagares samtycke ska ges, utan risk för ”skada” om man inte ger sitt samtycke.<sup>76</sup> Utöver detta tillkommer att arbetsgivaren ska föra anteckningar kring vilka arbetstagare som arbetar utöver 48 timmar samt underställa myndigheter detta som i sin tur kan förbjuda ”opt-uten”.

Femton av unionens medlemsstater har enligt kommissionen valt att införa möjligheten till ”opt-out” enligt artikel 22. Sverige är inte ett av dem. Av dessa har elva länder valt att endast genomföra opt-uten i de branscher som bygger på en större andel jourtid (on-call time).<sup>77</sup> Kommissionen ger dessutom sin syn på hur det kan se ut när man väljer att tillämpa artikel 22. Att framhålla är att vid en full tillämpning av artikel 22 behöver inte heller beräkningsperioden enligt artikel 16 b) för arbetstiden per vecka vara maximalt 12 månader, utan kan överstiga denna.<sup>78</sup> Samtidigt understryks det att reglerna

---

<sup>75</sup> Jfr. C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, EU:C:2000:528.

<sup>76</sup> Det har till exempel fastslagits att ett samtycke måste vara ”uttryckligt och lämnat av fri vila”, samt att det inte räcker att ett kollektivavtal tillåter ett överskridande av 48-timmarsregel, se C-397/01 till C-403/01, *Bernhard Pfeiffer m.fl. mot Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, EU:C:2004:584, p. 86.

<sup>77</sup> Se Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, SWD(2023) 40 final, s. 45–56.

<sup>78</sup> Samtidigt framhåller dock kommissionen att 12 månader är en yttersta gräns för beräkningsperioden, baserat på *Simap* p. 69, och att artikel 6 tillsammans med beräkningsperioderna är föremål för vertikal direkt effekt, Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (2023/C

för vilotider fortfarande måste upprätthållas.<sup>79</sup> Kommissionen pekar också på att 78 timmar är den maximala arbetstiden per vecka efter avdrag för dygns- och veckovila, men att gränsen ”mycket väl [kan] vara lägre” än så för att upprätthålla skyddet från de allmänna principerna om skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet.<sup>80</sup> Vid Sveriges anpassning till arbetstidsdirektivet i början av 2000-talet valde man att inte möjliggöra en avvikelse från 48-timmars regeln genom en individs samtycke, särskilt eftersom ”det är svårt att tillskapa skydd för arbetstagare som inte önskar lämna sådant samtycke”.<sup>81</sup> Det framhölls också att möjligheten att inte tillämpa 48-timmarsregeln var under diskussion på EU-nivå, vilket kan förklara den avvaktande inställningen.<sup>82</sup>

### 2.2.5 Danmarks anpassningar och domen CCOO

En intressant aspekt att ta upp i en nordisk kontext är att Danmark, efter att kommissionen släppte sin implementeringsrapport 2023, bestämde sig för att införa möjligheten att inte tillämpa artikel 6, genom artikel 22, och göra en så kallad ”opt-out”. Detta kommer den 1 juli 2024 genomföras i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.<sup>83</sup> I 4 a § genomförs en möjlighet för de mest representativa arbetsmarknadsparterna att tillåta mer än 48 timmars arbete över 7 dagar, för beredskapstjänst,<sup>84</sup> på samhällskritiska områden i enlighet med 17.3 punkt a-c) i arbetstidsdirektivet.<sup>85</sup> Arbetstagaren måste ge samtycke som också kan dras tillbaka, och huvudregeln är att arbetstiden inte ska överstiga 60 timmar per 7 dagar med en beräkningsperiod på 4 månader.<sup>86</sup>

I samband med införandet av en opt-out, och de krav på registrering av arbetstid för arbetstagare som arbetar mer än 48 timmar per 7 dagars-period, valde även Danmark att förtydliga sin lagstiftning i förhållande till CCOO-domen.<sup>87</sup> I CCOO kommer EU-domstolen fram till att vissa artiklar i arbetstidsdirektivet samt ramdirektivet för arbetsmiljö jämfört med

---

143/06), s. 41–42. Se även avsnitt 4.1.2 i kommissionens skriftväxling med Sverige där man framhåller vikten av en begränsad beräkningsperiod.

<sup>79</sup> Dessa innehåller dock också möjligheter för avvikelser enligt artikel 17–18 arbetstidsdirektivet.

<sup>80</sup> Se Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. (2023/C 143/06), s. 73.

<sup>81</sup> Prop. 2003/04:180 s. 33.

<sup>82</sup> Ibid s. 33.

<sup>83</sup> Genom Lovbekendtgørelse 2004-08-24 nr. 896.

<sup>84</sup> På danska rådighetsvagt, närmast att jämföra med beredskapstjänst på svenska.

<sup>85</sup> Av relevans för denna uppsats undantas t.ex. verksamhet på vårdinrättningar eller liknande, samt ambulans och brand- och civilförsvaret, b), punkt i och iii.

<sup>86</sup> Både 60 timmar per 7 dagar samt beräkningsperioden kan under särskilda omständigheter överskridas, beräkningsperioden dock max upp till 12 månader.

<sup>87</sup> Forslag til Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, L 68, s. 5–6.

rättighetsstadgan, leder till att medlemsstaternas rättsordningar ska tolkas så att det ”inrätta[s] ett system [för arbetsgivare] som gör det möjligt att beräkna den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare”.<sup>88</sup> Danmark inför detta i § 4 b, lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. Enligt denna ska ”arbejdsgiveren indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem” för att kunna registrera den dagliga arbetstiden inom offentlig och privat sektor. Kommissionen lyfter i implementeringsrapporten från 2023 fram att Sverige inte har infört något registreringssystem för generell arbetstid, utan bara till exempel övertid och jourtid, även om man framhåller att det finns möjligheter i specifika kollektivavtal att införa ett registreringssystem.<sup>89</sup>

### 2.3 Försök till förändringar av arbetstidsdirektivet

Arbetstidsdirektivet var direkt utmanat av Storbritannien som väckte ogiltighetstalan mot ursprungliga arbetstidsdirektivet. Storbritannien menade att direktivet inte hade antagits på korrekt rättslig grund, samt att lagstiftningsprocessen inte följt till exempel proportionalitets- och subsidiaritetsprincipen.<sup>90</sup> Angående kompetensgrunden i nuvarande artikel 153 FEUF om lagstiftningskompetens på vissa områden inom socialpolitiken och i det här fallet kompetensen enligt artikel 153.1 c) FEUF beträffande arbetstagarnas hälsa och säkerhet, så tillämpar EU-domstolen en vid definition. Bestämmelsen träffar således inte bara den rent fysiska hälsan och säkerheten.<sup>91</sup> Kompetensgrunden ska tillämpas före nuvarande artikel 122 FEUF som Storbritannien i stället föreslog (angående ekonomisk politik och åtgärder med hänsyn till den ekonomiska situationen) eftersom det är en mer specifik grund.<sup>92</sup> Eftersom en kompetensgrund var fastslagen, blev inte heller nuvarande artikel 352 FEUF aktuell, där möjlighet att med enhällighet i rådet anta lämpliga bestämmelser, som var ett annat förslag från Storbritannien.<sup>93</sup>

---

<sup>88</sup> C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mot Deutsche Bank SAE*, EU:C:2019:402 p. 71. Se också Leccese (2023) för hur detta kan gå till i praktiken i medlemsstaterna.

<sup>89</sup> Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, SWD( 2023) 40 final, s. 10, notera att Sveriges implementering går igenom mer noggrant i detta dokument än i Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(2023) 72 final. Se också Ask, Grahn (2023) till 11 § som menar att svensk lag kan behöva förändras samt Flash Report June 2019, s. 115–116 som också pekar på detta.

<sup>90</sup> C-84/94, *Storbritannien och Nordirland mot Europeiska unionens råd*, ECLI:EU:C:1996:431.

<sup>91</sup> Ibid. p. 15.

<sup>92</sup> Ibid p. 12 & 45.

<sup>93</sup> Ibid p. 48.



Tobias Nowak har i sin artikel 'The Turbulent Life of the Working Time Directive' analyserat den fortsatta utvecklingen av det nuvarande arbetstidsdirektivet. Han delar in försöken till ändringar på lagstiftningsväg i tre olika omgångar.<sup>94</sup> Första försöket kan ses som en reaktion på de fall som EU-domstolen tog upp, främst angående vad som kan betraktas som arbetstid.<sup>95</sup> Detta ledde till att flera länders reglering angående jourtid också betraktades som arbetstid enligt direktivet. Flera länder vädjade därför för en reform av arbetstidsdirektivet, särskilt då EU-domstolens nya praxis ledde till problem inom den nationella hälso- och sjukvården.<sup>96</sup> Till exempel har Cecil Rayer kritiserat EU-domstolen för den "svartvita" förståelsen av arbetstid, beredskapstid och jourtid. Hon menar att parterna i många länder redan behandlat situationen på en lämplig nivå, och att den bästa lösningen för jurtidsfrågan borde vara att lämna över den till parterna att förfoga över i medlemsstaterna.<sup>97</sup>

Kommissionen lade fram ett förslag till förändring redan 2004. Jourtid skulle då definieras som den tid en arbetstagare är på sin arbetsplats för att kunna utföra arbetsuppgifter på begäran, och skulle skiljas mot en inaktiv del av jurtiden när något faktiskt arbete inte utförs som inte räknas in i den totala arbetstiden.<sup>98</sup> Eftersom samtlig jourtid idag räknas in i arbetstid gör detta att kvoten för den dagliga arbetstiden snabbt fylls på, vilket hade kunnat undvikas med en sådan lösning som lades fram av kommissionen. De olika lagstiftningsaktörerna på EU-nivå kunde inte komma fram till en reglering av jurtid, då även andra problem hade uppstått, såsom ett borttagande av möjligheten till "opt-out" eller om man ska räkna arbetstid per anställd eller anställningsavtal.<sup>99</sup>

I den andra omgången att förändra jurtidsregleringen försökte kommissionen ta hjälp av den sociala dialogen enligt nuvarande artikel 145 FEUF för att nå en gemensam lösning, ett försök som sedan övergavs av parterna. Kommissionen föreslog återigen en lösning med att inaktiv arbetstid skulle kunna räknas som vilotid, alternativt att sådan inaktiv jourtid skulle räknas som arbetstid, men i proportion till den grad av uppmärksamhet som krävs. Enligt kommissionen kunde jurtid som räknas fullt ut som arbetstid få allvarliga

---

<sup>94</sup> Nowak (2018) s. 121 ff.

<sup>95</sup> Se om detta i motiveringen till Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, KOM(2004) 607 slutlig 2004/0209 (COD) s.2, jfr. fallen *Jaeger* och *Simap* i avsnitt 3.3.2.

<sup>96</sup> Nowak (2018) s. 120–121.

<sup>97</sup> Rayer (2012), s. 230–232. Se också Riesenhuber (2021) som menar EU borde reformera jurtidsbegreppet för att ta tillbaka kontrollen från rättstillämpningen, s. 536.

<sup>98</sup> Se förslag till ny artikel 2 och 2a i Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, KOM(2004) 607 slutlig 2004/0209 (COD).

<sup>99</sup> Vilket fortfarande skiljer sig åt mellan medlemsländerna trots ny praxis, Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(2023) 72 final., s. 2–3.

konsekvenser ”för funktionen och finansieringen av tjänster som kräver särskild flexibilitet för att kunna fungera dygnet runt”.<sup>100</sup> Detta försök till lösning kom samtidigt som det 2010 kom en första implementeringsrapport som pekade på stora problem med direktivets införlivande i medlemsstaterna.<sup>101</sup>

Eftersom inget av lagstiftningsförsöken i de olika omgångarna har lett till förändringar, menar Nowak vidare, att kommissionen i stället valt att bygga vidare på EU-domstolens praxis genom olika tolkningsmeddelanden och implementeringsrapporter.<sup>102</sup> Problemen som försökts åtgärdas finns då kvar men löses tillfälligt enligt Nowak genom att kommissionen fastställer egna tolkningar och sammanställer EU-domstolens praxis, samtidigt som man understryker att dokumenten varken är bindande eller skapar nya regler. Dokumenten visar enligt Nowak på kommissionens vilja att förbättra efterlevandet av arbetsdirektivet, och att direktivet fortfarande är ett aktivt sådant som kommer att fortsätta utvecklas i framtiden.<sup>103</sup>

## 2.4 Arbetstid och rättighetsstadgan

Rättighetsstadgans betydelse för arbetstidsdirektivet har utvecklats sedan den 2009 genom Lissabonfördraget fick samma rättsliga värde som EU:s andra fördrag.<sup>104</sup> Under rubriken ”rättvisa arbetsförhållanden” i rättighetsstadgan finns en särskild artikel för arbetsmiljö och arbetstid, artikel 31. Enligt punkten 1 följer att ”varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden”. Enligt punkt 2 har ”varje arbetstagare [...] rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester”. Punkt 1 faller tillbaka på bland annat ramdirektivet för arbetsmiljös artikel 1 om åtgärder att förbättra säkerhet och hälsa för arbetstagare. Punkt 2 finner sin motsvarighet i till exempel artikel 1 i det ursprungliga arbetstidsdirektivet, som nu finns i artikel 1 i det nuvarande arbetstidsdirektivet.<sup>105</sup>

---

<sup>100</sup> Översyn av arbetstidsdirektivet (första etappen i samrådet med arbetsmarknadens parter på EU-nivå enligt artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt), KOM(2010) 106 slutlig, exempel på detta är t.ex. inom hälso- och sjukvården, s. 8.

<sup>101</sup> Rapport från kommissionen till europaparlamentet, rådet, europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén om medlemsstaternas tillämpning av direktiv 2003/88/EG (arbetstidsdirektivet), KOM/2010/0802 slutlig.

<sup>102</sup> Senaste versionerna: Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(2023) 72 final, Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. (2023/C 143/06).

<sup>103</sup> Nowak (2018) s. 125–127.

<sup>104</sup> Artikel 6.1 FEU.

<sup>105</sup> Förklaringar avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna, (2007/C 303/02), artikelformeringarna har också sin grund i en rad andra internationella rättskällor.

Artikel 31.2 har varit föremål för långtgående tolkningar av EU-domstolen. I *Bauer*, ett rättsfall om rätt till semesterersättning från avliden make, utifrån artikel 7 i arbetstidsdirektivet, gavs rätten till årlig betald semester horisontell effekt och kan alltså hävdas mellan enskilda rättssubjekt med hänvisning till artikel 31.2 rättighetsstadgan.<sup>106</sup> Rätten till betald semester enligt artikel 31.2 är en princip som vuxit fram inom unionen genom flera EU-rättsliga och internationella instrument och har särskild ställning som princip på det sociala området inom EU.<sup>107</sup> Rättighetsstadgan som enligt artikel 51.1 är tillämplig för ”unionens institutioner, organ och byråer samt till medlemsstaterna endast när dessa tillämpar unionsrätten”, ligger enligt domstolens mening i *Bauer* inte till hinder för att även enskilda rättssubjekt ska vara bundna av bestämmelser, i det här fallet rätten till årlig betald semester enligt artikel 31.2 i stadgan.<sup>108</sup>

I en svensk kontext kan nämnas att Erik Sinander har analyserat rättsfallet ovan och vad horisontell effekt innebär i förhållande till rättighetsstadgan respektive direktiv. Sinander pekar på att rättsfallet är ett av många som har lett till en ökad europeisk integration, och att ansvaret för EU:s arbetsrätt flyttas över till arbetsgivaren. Sinander pekar dock inte särskilt på hur artikel 31 hade kunnat tillämpas i förhållande till andra rättigheter än just rätten till årligt betald semester.<sup>109</sup>

Alan Bogg och Michael Ford utvecklar dock till skillnad från Sinander, tankar om att artikel 31 i rättighetsstadgan har en särställning som rättighet på arbetsrättsområdet. Inkluderingen av begreppet värdighet, men också artikelns bredd genom ordet ”arbetsförhållanden” leder dem till denna slutsats.<sup>110</sup> Artikelns sammanfattas av Bogg och Ford som en ”genuinely autonomous fundamental right, a standard against which Union laws and national laws and practices are measured rather than a standard capable of being diluted and weakened by those laws and practices”.<sup>111</sup> Trots detta har rättighetsstadgan inte fått samma genomslag angående begränsningen av arbetstid som för rätten till årlig betald semester. Generaladvokat Pitruzzella i *CCOO* argumenterade dock för att även rätten till vila och till begränsade arbetstider borde få horisontell effekt. Även om domstolen sedan förlitade sig på principen om

---

<sup>106</sup> C-569/16 och C-570/16, *Stadt Wuppertal mot Maria Elisabeth Bauer och Volker Willmeroth mot Martina Broßonn*, EU:C:2018:871, se även C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV v Tetsuji Shimizu*, EU:C:2018:874, som avgjordes samma dag med samma utfall i en annan fråga angående rätt till årligt betald semester enligt arbetstidsdirektivet samt artikel 31.2 rättighetsstadgan.

<sup>107</sup> C-569/16 och C-570/16, *Stadt Wuppertal mot Maria Elisabeth Bauer och Volker Willmeroth mot Martina Broßonn*, EU:C:2018:871 p. 83.

<sup>108</sup> *Ibid.* p. 87.

<sup>109</sup> Sinander (2019), s. 311–312.

<sup>110</sup> Bogg & Ford (2021) s. 888–889.

<sup>111</sup> *Ibid.* s. 890, just detta citat nämndes också av generaladvokaten Bot inför avgörandet av just *Bauer*, C-569/16 and C-570/16, EU:C:2018:337.

EU-konform tolkning för genomslag för ett system att kunna mäta arbetstid med,<sup>112</sup> menade generaladvokat Pitruzzella att om det är omöjligt att av den nationella domstolen göra en sådan tolkning som stämmer överens med EU-rätten, så borde artikel 31.2 i stället utsträckas till att omfatta enskilda rättssubjekt.<sup>113</sup> Även om resonemanget inte fick genomslag i domstolen förordar Bogg och Ford detta som en framtida rättsutveckling.<sup>114</sup>

Relevansen av rättighetsstadgan har sedan Bogg och Fords uttalanden återigen blivit uppmärksammas i det senaste rättsfallet angående dygnsvila, *Máv-Start*. Uttalanden om horisontell effekt blev dock inte relevanta, men artikel 5 i arbetstidsdirektivet sedd tillsammans med artikel 31.2 i rättighetsstadgan gjorde att domstolen kom fram till en del överraskande resultat, se resonemang om dessa resultat i avsnitt 3.4.3. Domstolen framställer det som att de har en ”bakgrund” mot vilken de i *Máv-Start* prövar om artikel 3 ingår i artikel 5 i arbetstidsdirektivet.<sup>115</sup> Bakgrunden består bland annat av att direktivets bestämmelser om en rätt till dygnsvila och veckovila preciserar den grundläggande rättighet som redan finns i artikel 31.2 i rättighetsstadgan vilket gör att rättigheterna inte kan tolkas restriktivt till arbetstagarnas nackdel.<sup>116</sup> Arbetstagaren är den ”svagare avtalsparten i anställningsförhållandet” och medlemsstaterna måste se till att skyddet från arbetstidsdirektivet tillämpas fullt ut.<sup>117</sup>

## 2.5 Diskussion

Av relevans för uppsatsen blir att ständigt återkoppla till hur den rättsliga regleringen av arbetstid förhåller sig till de verksamhetsområden som gjorts relevanta i kapitel 1, framförallt hälso- och sjukvården, räddningstjänsten och annan verksamhet i det offentliga som kräver bemanning dygnet runt.

Det blir tydligt i förhållande till artikel 1.3 i arbetstidsdirektivet och efterföljande praxis att dessa verksamheter inte normalt är undantagna från direktivets tillämplighet. Det är endast i exceptionella situationer som man kan tänkas kringgå regleringen, och alltså inte vid planeringen av den löpande verksamheten, som både lagstiftning och kollektivavtal framför allt reglerar.

---

<sup>112</sup> C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mot Deutsche Bank SAE*, EU:C:2019:402 p. 69–70.

<sup>113</sup> Generaladvokat Pitruzzella, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mot Deutsche Bank SAE*, EU:C:2019:87, p. 89 ff (rubriken *F. Prövning av tolkningsfrågorna*).

<sup>114</sup> Bogg & Ford (2021) s. 878 & 893.

<sup>115</sup> C-477/21, *IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt.*, EU:C:2023:140, p. 37.

<sup>116</sup> *Ibid.* p. 30–31.

<sup>117</sup> *Ibid.* p. 35–36.

Grundregleringen i arbetstidsdirektivet är klar: varje dag ska innefatta 11 timmars dygnsvila, och varje vecka ska det ges minst 24 timmars sammanhängande vila + en dygnsvila. Varje vecka kan arbetstagaren maximalt arbeta 48 timmar i genomsnitt. Bilden kompliceras dock ytterligare av de möjligheter till avvikelser och undantag som finns till viloreglerna, samt möjligheten till opt-out som finns i förhållande till 48-timmarsregeln. En sådan flexibilitet är dock helt nödvändig för att kunna anpassa regleringen i medlemsstaternas olika verksamheter och upplägg för dessa.

Som påvisats har begreppet arbetstid kommit att inkludera nationella användningar av jourarbete, vilket har lett till problem inom till exempel hälso- och sjukvården. När arbetstidsupplägg som inte endast består av ”ren” arbetstid ändå räknas som arbetstid, tvingas man i högre grad använda avvikelse från viloreglerna. Detta kan vara en orsak till att länder försöker få till regleringar där arbetare arbetar mer än 48 timmar per vecka, i branscher som använder sig av jourtid.

Danmark har i sin tur sällat sig till gruppen med medlemsländer som valt att införa möjligheten till opt-out enligt artikel 22 i arbetstidsdirektivet. Opt-outen ska gälla endast för beredskapstjänster i särskilda samhällskritiska verksamhetsområden. Sverige har stått fast vid att inte införa möjligheten till opt-out som en följd av det oklara rättsläge som uppstår vid ett individuellt samtycke som krävs enligt artikel 22. Här finns det dock möjlighet för Sverige att utöka sin flexibilitet i förhållande till EU-rätten i Danmarks efterföljd. Utrymmet för opt-outen har preciserats i praxis, och här fyller också kommissionens senaste tolkningsmeddelande en funktion om Sverige vill ta kommissionens synsätt i beaktning för att hålla sig inom dennes ramar.

Det tycks också oklart hur Sverige har valt att anpassa sig till rättsfallet *CCOO*. Vid Danmarks anpassningar till det numera obligatoriska kravet på registrering av arbetstid, passade man samtidigt på att anpassa sig till praxis. Detta var särskilt lämpligt i förhållande till att optouten enligt artikel 22 erfordrar en närmare registrering av de arbetstagare som kan tänkas jobba mer än 48 timmar över 7 dagar. Det återstår att se hur Sverige har tänkt att anpassa sig till EU-domen.

Försöken till förändringar tycks ha stannat av och kommissionen inriktar sig numera främst på uppföljning av direktivet genom implementerings- och tolkningsmeddelanden. Direktivets öppna formuleringar och definitioner, i kombination med EU-domstolens ändamålstolkningar och rättighetsstadgan framskjutande betydelse har förändrat direktivet i grunden. Rättighetsstadgan har främst fått en framskjuten betydelse för artikel 7 i arbetsdirektivet, om rätten till årlig semester. Det är dock bara framtiden som kan visa på hur rättsutvecklingen för stadgan kommer att se ut i förhållande till viloregler och

maximal arbetsvecka. I ljuset av *CCOO* och *Máv-Start* tycks domstolens syftestolkningar i kombination med hänvisningar till rättighetsstadgan fortsätta, vilket kan leda till en del kommande rättsfall som går emot medlemsstaternas behov av en flexibel arbetstidsreglering.

## 3 Arbetstidsreglering i svensk kontext

### 3.1 Bakgrund till den svenska arbetstidsregleringen

Sverige har sedan 1919 haft särskild arbetstidslagstiftning. Den gällde industrins område och innefattade 8 timmars arbetsdag och maximalt 48 timmars arbetsvecka.<sup>118</sup> Därefter växte reglering av arbetstiden fram i olika kollektivavtal inom olika sektorer.<sup>119</sup> På 1970-talet infördes en allmän arbetstidslag, och fokus låg på flexibilitet och möjlighet att reglera i kollektivavtal, ”[d]e enskilda lagbuden kan i många stycken mjukas upp. Stelt fixerade dygnsmaxima behövs inte längre. Veckoarbetstiden kan i ökad omfattning få genomsnittsberäknas på längre tidsperiod än veckan. Härigenom lägger man grunden för ett flexibla arbetstidsuttag och för en ökad anpassning av arbetstidsuttagen till förhållandena på de enskilda arbetsplatserna”.<sup>120</sup>

Vid Sveriges inträde in i EU valde man att först anpassa sig till arbetstidsdirektivet genom en tillfällig lösning. Denna lösning bestod i att inte anpassa sin lagstiftning mer än att införa en spärr mot dispositiva lösningar som inte uppfyllde skyddet enligt arbetstidsdirektivet, en så kallad ”EU-spärr”, samt anpassa sig till regler kring tillsyn och sanktioner.<sup>121</sup> Denna tillfälliga lösning byggde dock på att ytterligare utredningsarbete skulle pågå och att göra en helhetsöversyn av arbetstidsregleringens förhållande till arbetstidsdirektivet. Det förslag som sedan lades fram i ett slutbetänkande och som explicit införde de olika minimireglerna från arbetstidsdirektivet genomfördes sedan aldrig.<sup>122</sup> En generell lagstiftning med stort utrymme att detaljreglera i kollektivavtal fick således stå kvar in på 2000-talet. Lagstiftaren gjorde här också en jämförelse med Danmark som i stor utsträckning valde att genomföra arbetstidsdirektivet genom kollektivavtal, efter ett uttalande från kommissionsledamoten Flynn som menade att extra lagstiftningsåtgärder inte kunde krävas även utan full kollektivavtalsäckningsgrad.<sup>123</sup> Lagstiftaren pekade på likheterna med de garantier Flynn gett till Sverige vid tillträdet till EU och möjligheterna att fortsätta reglera arbetsrätten genom kollektivavtal.<sup>124</sup>

Sverige blev sedermera påmind om bristerna i implementeringen av arbetstidsdirektivet. Kommissionen inledde en fördragstalan mot Sverige för att inte

---

<sup>118</sup> Prop. 1970 nr 5 s. 22 f.

<sup>119</sup> Se för övergripande historisk genomgång Ryberg-Welander (2000) s. 158 och framåt.

<sup>120</sup> Prop. 1970 nr 5 s. 37.

<sup>121</sup> Prop. 1995/96:162 s. 15.

<sup>122</sup> Genom SOU 1996:145, se SOU 2002:58 för en närmare beskrivning av varför dessa ändringar aldrig kom på plats, s. 168–170.

<sup>123</sup> Prop. 1995/96:162 s. 17–18.

<sup>124</sup> *Ibid* s. 17–18, jfr. prop. 1994/95:19 s. 220. Jfr. Nyström (2021) som pekar på att den ursprungliga kollektivavtalsmodellen för att införa EU-rätt inte höll vid rättslig prövning, men att EU-dispositiva regler som inte innebär mindre förmånliga regler än direktiv bör klara en prövning, s. 69–71.

ha uppfyllt arbetstidsdirektivets krav kring reglerna angående dygnsvila, maximal arbetsvecka (48-timmarsregeln) samt längden på nattarbete inom tidsfristen för införlivande.<sup>125</sup> Det är möjligt med en ”allmän rättslig ram” som gör att lagreglerna uppfyller kraven på klarhet och precision om detta skapar rättigheter för enskilda som sedan kan göras gällande vid nationell domstol.<sup>126</sup> Det räcker dock inte att införa direktivet genom kollektivavtal som inte täcker direktivets hela tillämpningsområde.<sup>127</sup>

Ändringar kom sedan som en delvis reaktion på just kommissionens fördragsbrottstalan mot Sverige. Den minimalistiska implementeringsmetoden fick därför lämnas till förmån för att föra in direktivets minimiregler i arbetstidslagen kombinerat med en fortsatt EU-spärr.<sup>128</sup> Propositionen bygger i stället på att explicit införa de minimiregler som finns i arbetstidsdirektivet, tydliggöra EU-spärren och gentemot vilka bestämmelser denna gäller, samt ett tydligare sanktionssystem. Det är dessa regler som kommer att behandlas i avsnitten nedan. Det hade enligt min mening gått att tala om två olika nivåer som finns inom svensk arbetstidslagstiftning som kompletterar varandra, men inte nödvändigtvis alltid tydligt kan sammanjämkas.<sup>129</sup> Avsnittet nedan om ”svenska arbetstidsbegrepp” ger uttryck för hur den svenska regleringen vuxit fram, medan EU-regleringen behandlas parallellt med den svenska i redogörelsen nedan för att ge en så heltäckande bild som möjligt.

## 3.2 Arbetstidslagens tillämplighet

Arbetstidsregleringen i svensk lagstiftning finnes i arbetstidslagen. Enligt första paragrafen är lagen tillämplig för verksamhet där en arbetstagare arbetar för en arbetsgivare. Detta gäller både privat och offentlig verksamhet.

Till detta finns det undantag i 2 § ATL som redogörs för nedan. Det finns även omfattande möjligheter att göra undantag genom kollektivavtal enligt 3 § ATL. Möjligheterna att göra undantag genom kollektivavtal kommer att gås igenom efter att huvuddragen i ATL har behandlats. Undantagen enligt 2 § ATL för särskilda sektorer innebär att lagen eller delar av lagen inte är tillämplig för dessa sektorer. Detta gäller till exempel arbete där arbetsgivaren

---

<sup>125</sup> C-287/04, *Kommissionen mot Sverige*, EU:C:2005:330, p. 1–4.

<sup>126</sup> *Ibid.* p. 6

<sup>127</sup> *Ibid.* p. 7

<sup>128</sup> Prop. 2003/04:180 s. 16–17, lagstiftaren noterade att man på EU-nivå avsåg att förändra direktivet, men att man kände sig nödgad att anpassa sig till det kodifierade arbetstidsdirektivet (det nuvarande) i väntan på ett nytt direktiv.

<sup>129</sup> Se till exempel SOU 2002:58 s. 189, angående hur den maximala arbetstiden enligt arbetstidslagen och EU:s arbetstidsdirektiv går in i varandra och påverkar maximalt arbetstidsuttag.



inte kan vaka över hur arbetet är ordnat, för arbetstagare i företagsledande ställning, men även andra särskilda sektorer på transportområdet.

För de verksamhetsområden i offentlig verksamhet som undersöks vidare i denna uppsats kan undantaget i 2 § 3 st. ATL blir relevant. Undantaget gäller sådan offentlig verksamhet som kan strida mot arbetstidsdirektivet, till exempel Försvarmakten, Polismyndigheten och Säkerhetspolisen eller vid skydds- och beredskapsarbeten. Om undantaget blir tillämpligt gäller inte 10 b § (om den sammanlagda arbetstidens förläggning), 13 § 1 st. (om 11 timmars dygnsvila), 13 a § (om nattarbete) samt 14 § 3 st. ATL (om veckovila). Som vi har sett i avsnitt 2.2.1 är det endast i rena undantagsfall och nödsituationer som undantaget hade kunnat utsträckas till att omfatta delar av sjukvården och räddningstjänsten.<sup>130</sup>

### 3.3 Begränsningar av arbetstid, jourtid och övertid

#### 3.3.1 Svenska arbetstidsbegrepp

Den ordinarie arbetstiden ska vara maximalt 40 timmar per vecka, men kan i stället beräknas som ett genomsnitt av högst fyra veckor om det krävs med ”hänsyn till arbetets natur eller arbetsförhållandena i övrigt”, 5 § 1–2 st. ATL. Citatet härstammar från den proposition som införde 40 timmars arbetsvecka, och ämnar hålla bestämmelsen öppen, men nämner till exempel jordbruk, detaljhandel samt hotell- och restaurangverksamhet som exempel. Även verksamhet som inte är skiftarbete men bedrivs både vardagar och helger, eller där detta leder till fördelar för de anställdas ledighetssituation.<sup>131</sup>

Härutöver kan också jourtid på högst 48 timmar per arbetstagare under 4 veckor eller 50 timmar i en kalendermånad tas ut. Detta kan bara ske om det ”på grund av verksamhetens natur är nödvändigt att en arbetstagare står till arbetsgivarens förfogande på arbetsstället för att vid behov utföra arbete”, 6 § ATL. Som exempel härpå nämns i propositionen sjukvård, socialvård, olika statliga verksamhetsområden och brandväsendet, men att ytterligare utsträckningar av jourtid kan göras genom kollektivavtal då lagen är dispositiv.<sup>132</sup> När faktiskt arbete utförs är det inte längre fråga om jourtid utan arbetstid, sista meningen i 6 § ATL.

Övertid ska i stället förstås som den tid som går utöver själva arbetstiden samt jourtiden som stadgats i lagen, eller motsvarande arbetstid och jourtid som stadgats i kollektivavtal eller vid medgivande från Arbetsmiljöverket, 7 §

---

<sup>130</sup> Se till exempel C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg mot Leiter der Feuerwehr Hamburg*, EU:C:2005:467, p. 50.

<sup>131</sup> Prop. 1970 nr 5 s. 41–42.

<sup>132</sup> Prop. 1970 nr 5 s. 45–46.

ATL. När man beräknar övertiden ska kompensationsledighet och annan ledighet räknas in under arbetstid och jourtid, 7 § 2 st. ATL. Annan ledighet kan vara semesterledighet, ledighet för att vårda barn, för fackligt arbete med mera.<sup>133</sup>

Vidare preciseras det att allmän övertid på högst 48 timmar under fyra veckor eller 50 timmar på en kalendermånad vid behov kan tas ut. Detta kallas allmän övertid, vilket skiljs mot extra övertid som i stället vid särskilda skäl kan tas ut med högst 150 timmar för en arbetstagare på ett kalenderår.<sup>134</sup> Dessa två typer av övertid får tillsammans inte överstiga den marginal som satts för bara allmän övertid (48 alternativt 50 timmar), se 8 § och 8 a § ATL. Ytterligare en form av övertid finns, nödfallsövertid. Denna får tas ut vid natur eller olyckshändelse eller liknande som inte en arbetsgivare hade kunnat förutspå och hade skapat ett stopp i verksamheten, alternativt ”medfört överhängande fara för sådant avbrott eller för skada på liv, hälsa eller egendom”, 9 § ATL. Om det funnits en lokal arbetstagarorganisation ska man också bara ta ut sådan nödfallsövertid om man därefter underrättar organisation snarast. I 10–10 a §§ ATL finns också regler kring deltidsanställningar och kretsar i stället kring begreppet ”mertid”, men bygger i stort på beräkningarna ovan fast med delvis andra tidsbegränsningar.

### 3.3.2 Ett EU-autonomt arbetstidsbegrepp

Här kan det vara på sin plats att jämföra det arbetstidsbegrepp som finns inom nationell svensk rätt och EU-rätt. Det är fritt fram att ha egna definitioner av begrepp, även om just arbetstid och vilotid också ska förstås som EU-autonoma begrepp. För förståelsen av arbetstidsdirektivet är det därför viktigt att tänka på hur nationella begrepp passar in definitionen av arbetstid som har beskrivits som ”svartvit”.<sup>135</sup>

Jourtid är ett exempel på ett nationellt begrepp som också måste förstås inom EU-rätten, och flertalet rättsfall har utvecklats på området. Två av dessa är *Jaeger*<sup>136</sup> och *Simap*<sup>137</sup> som samtidigt på EU-nivå utlöste en våg av försök till ändring av jourtidsbegreppet på lagstiftningsvägen, se avsnitt 2.3 ovan. Dessa rättsfall gällde läkare i Tyskland respektive Spanien, och i båda fallen menade man att läkarnas jourtid borde räknas som arbetstid trots att detta inte var fallet i nationell rätt. Fallen berörde det ursprungliga arbetstidsdirektivet, men

---

<sup>133</sup> Prop. 1981/82:154 s. 18–19.

<sup>134</sup> Se mer om extra övertid som numera normalt inte omfattas av krav på dispens från Arbetsmiljöverket genom prop. 2010/11:89 s. 19–20.

<sup>135</sup> Se avsnitt 2.3 ovan.

<sup>136</sup> C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger*, EU:C:2003:437.

<sup>137</sup> C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, EU:C:2000:528.

är även tillämpbara på det nuvarande arbetstidsdirektivet. Hänvisningar till artiklar avser det nuvarande direktivet för att undvika förvirring.<sup>138</sup>

*Simap* var det första av de två fallen och gällde läkare i Valencia som normalt arbetade 8–15, men var elfte dag gjorde ett jourpass, från passets slut fram till nästa pass. Övertid räknades utöver den normala arbetstiden, och jourtiden räknades som arbetstid i den mån faktiskt arbete utfördes. Eftersom jourtiden gjordes med fysisk närvaro på arbetsplatsen och arbetstagarna därför inte kunde råda över sin egen tid som de ville, skulle jourtid ingå i definitionen av arbetstid då ”arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter”, tolkat mot direktivets syfte att trygga säkerhet och hälsa för arbetstagare.<sup>139</sup> Här gjorde alltså domstolen tolkningen att rekvisiten stå till förfogande och att utföra aktiviteter eller uppgifter inte ska förstås som kumulativa rekvisit, utan snarare alternativa sådana, så länge en arbetstagare fysiskt befinner sig på arbetsplatsen, eftersom möjligheten att utföra privata aktiviteter eller uppgifter då avskurits. Domstolen poängterade också att beredskap, när en arbetstagare inte hade behövt vara på arbetsplatsen och samtidigt inte utfört något arbete, inte ska anses vara arbetstid.<sup>140</sup> Övertid som inte heller definieras i arbetstidsdirektivet, skulle dock anses ingå i begreppet arbetstid.<sup>141</sup>

I fallet *Jaeger*, som gällde en tysk läkare, berördes också gränsdragningen mot arbetstid. Den tyska regleringen, innefattade flera olika typer av reglerade arbetssätt. Beredskap innebar att stå till förfogande på arbetsplatsen och att kunna ingripa omedelbart. Jourttjänstgöring innebar i sin tur att man hade en särskild anvisad plats på eller i närheten av sjukhuset, där man själv fick disponera sin tid om man inte behövdes i arbetet. För bakjour fick man däremot befinna sig var man ville, men vara beredd att rycka in och arbeta vid behov.<sup>142</sup> Av dessa var det bara beredskapsformen som ansågs vara arbetstid enligt tysk rätt, men efter *Simap*-fallet ville *Jaeger* utkräva sin rätt att även få jourtid räknad som arbetstid.<sup>143</sup> EU-domstolen bygger också vidare på *Simap*-domen och konstaterade likheterna i de båda fallen. Även om läkaren i *Jaeger* hade möjlighet att sova i en särskild vilosal, och på så sätt bestämma över sin egen tid, var detta naturlig del av själva jourttjänstgöringen.<sup>144</sup> Det avgörande

---

<sup>138</sup> Jfr. C-429/09, *Günter Fuß mot Stadt Halle*, EU:C:2010:717, p. 32, angående att EU-domstolen också förhåller sig till de båda direktiven på liknande sätt.

<sup>139</sup> C-303/98, *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*, EU:C:2000:528. p. 48–49.

<sup>140</sup> *Ibid.* p. 50.

<sup>141</sup> *Ibid.* p. 51.

<sup>142</sup> C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger*, EU:C:2003:437, p. 14 ff. Observera att de tyska definitionerna här inte stämmer överens med de svenska. Tysk beredskap är att jämföra med jourarbete. Tysk bakjour är att jämföra med beredskapsarbete, men kallas också ofta för bakjour i svensk reglering.

<sup>143</sup> Jfr. *ibid.* p. 31.

<sup>144</sup> *Ibid.* p. 60–62.

kriteriet för att tiden ska klassas som arbetstid blev då att läkarna var ”skyldiga att vara fysiskt närvarande på den av arbetsgivaren anvisade platsen och att stå till dennes förfogande för att omedelbart kunna utföra sina arbetsuppgifter vid behov”.<sup>145</sup> Bakjour enligt det tyska systemet, likt det som i *Simap* kallades för beredskap utanför arbetsplatsen, skulle därmed inte klassas som arbetstid.<sup>146</sup>

Trots invändningar från medlemsstater så var detta alltså något som inte gick att undvika på grund av rent ekonomiska hänsyn.<sup>147</sup> Domstolen konstaterade att för att kunna arbeta 30 timmar i sträck (och bryta mot dygnsvilan), alternativt arbeta mer än 50 timmar per vecka (och bryta mot maximal veckoarbetstid) hade krävts att man omfattades av undantagsbestämmelserna i direktivet.<sup>148</sup> Möjlighet till avvikelser från dygnsvila fanns, medan avvikelse från maximal veckoarbetstid inte var möjligt.<sup>149</sup> Det som är viktigt med klassificeringen av arbetstid är alltså i sin tur vad de leder till för beräkningen av de olika viloreglerna. Vissa av dessa är möjliga att göra avvikelser från, medan till exempel den maximala arbetstiden har en fast gräns om inte landet har möjliggjort en opt-out enligt artikel 22.

En annan fråga som uppstod i samband med jourtid och övertid är hur dessa ska kompenseras i förhållande till dygnsvila. Läkarna i fallet *Jaeger* ansågs omfattas av undantaget i nuvarande artikel 17.3 c) i), för arbetsplatser som kräver kontinuitet i servicen. Som också framgår av direktivet får avvikelserna framgå av kollektivavtal, men för dessa måste ges kompensationsledighet, och om inte det är möjligt av ”objektiva skäl”, ska i stället lämpligt skydd ges. Kompensationsledigheten ska arbetstagaren ha en rätt att ta ut, innan nästa arbetsperiod. Att ge denna kompensationsledighet vid ett annat tillfälle antas inte i allmänhet ge tillräckligt skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Annat lämpligt skydd kan i sin tur bara ges i undantagsfall.<sup>150</sup>

Sedan *Simap* och *Jaeger* som båda avgjordes under det ursprungliga arbetstidsdirektivet, har EU-domstolen utvecklat sin bedömning. Fallet *Matzak*, berörde frivilliga brandmän i Belgien (dessa fick dock ersättning men skiljdes mot yrkesbrandmän). Rättsfallet tog upp frågan om jourtjänstgöring med åtta minuters inställelsetid kunde göra att all jourtid skulle räknas som arbetstid. Även här dömde EU-domstolen till arbetstagarens fördel, med hänvisning till arbetstidsdirektivets syfte<sup>151</sup> och kom fram till att en arbetstagare som är ”fysiskt närvarande på den plats som arbetsgivaren anvisar och det tvång som ur

---

<sup>145</sup> C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger*, EU:C:2003:437, p. 63.

<sup>146</sup> *Ibid.* p. 65.

<sup>147</sup> *Ibid.* p. 66–67.

<sup>148</sup> *Ibid.* p. 79.

<sup>149</sup> *Jfr. ibid.* p. 101.

<sup>150</sup> *Ibid.* p. 97.

<sup>151</sup> C-518/15, *Ville de Nivelles mot Rudy Matzak*, EU:C:2018:82 p. 58.

ett geografiskt och tidsmässigt perspektiv följer av nödvändigheten att inställa sig på arbetsplatsen inom åtta minuter begränsar objektivt sett möjligheterna för [...] personliga intressen och sociala aktiviteter”.<sup>152</sup> Detta gör att en jourform som i fallet, närmast att betrakta som bakjour med kort inställetid, i sin helhet alltså ska betraktas som arbetstid. Detta eftersom arbetstagarens rätt till fritid i alltför stor utsträckning har kringskurits, och möjligheten till vila därför försvinner.

Bland de senaste fallen som har utvecklat bedömningen av arbetstid finns två fall som bedömdes i förhållande till varandra, *Radiotelevizija Slovenija* angående en slovensk radiotekniker och *Stadt Offenbach am Main* angående tyska brandmän. Båda fallen berörde längre tidsperioder för bakjour än i fallet *Matzak* (8 minuter). I det tyska brandmansfallet var det här till exempel i stället fråga om 20 minuters beredskapstid, och med möjlighet att använda sig av ett tjänstefordon som kunde avvika från trafikregler för att ta sig till arbetsplatsen.<sup>153</sup> Det slovenska fallet hade något annorlunda omständigheter. Sändningsstationerna som arbetades på låg avlägset till och arbetstagarna var tvungna att övernatta på någon av dessa stationer. Efter ett arbetspass på 12 timmar, och därpå följande 6 timmars vilotid, hade arbetstagaren sedan 6 timmars jour, där tiden för inställelse i stället låg på en timme.<sup>154</sup>

EU-domstolen utvecklade här sin praxis och konstaterade först att de bestämmelser som blir relevanta att förhålla sig till för jourtiden är endast lagstiftning, kollektivavtal, enskilt anställningsavtal eller olika typer av interna regler och system som kan ha betydelse. Organisatoriska svårigheter för arbetstagaren som en följd av naturliga förhållanden eller egna val kan dock inte beaktas.<sup>155</sup> Om en arbetstagare själv valt ett långt avstånd till arbetsplatsen, eller om arbetsplatsen sammanfaller med arbetstagarens bostad kan inte automatiskt göra att jourtid kvalificeras som arbetstid.<sup>156</sup> Att inte i praktiken kunna lämna sin arbetsplats gör inte heller att all jourtid ska betraktas som arbetstid, utan det är bara objektiva och mycket betydande begränsningar som kan leda till en sådan automatisk kvalifikation, till exempel då en arbetstagare behöver stå till en arbetsgivares omedelbara förfogande.<sup>157</sup>

När det inte är fråga om automatisk kvalificering till arbetstid så ska de nationella domstolarna själva göra en konkret bedömning av situationen.<sup>158</sup> EU-domstolen ger här ny vägledning för hur denna bedömning ska göras. Dels ska som tidigare domar tagit ställning till, tidsfristen för återupptagande av

---

<sup>152</sup> C-518/15, *Ville de Nivelles mot Rudy Matzak*, EU:C:2018:82, p. 63.

<sup>153</sup> C-580/19 *RJ mot Stadt Offenbach am Main*, EU:C:2021:183, p. 12.

<sup>154</sup> C-344/19 *D. J. mot Radiotelevizija Slovenija*, EU:C:2021:182, p. 10–14.

<sup>155</sup> *Ibid.* p. 39–40.

<sup>156</sup> *Ibid.* p. 41–42.

<sup>157</sup> *Ibid.* p. 43–44.

<sup>158</sup> *Ibid.* p. 45 & 49.

arbetsuppgifter bedömas. Till detta tillkommer dock att bedöma frekvensen av arbete under själva jourtiden.<sup>159</sup> En lång inställetid, men ett frekvent avbrytande av jourtid kan alltså i en konkret bedömning leda till tid kvalificerad som arbetstid. Detta tycks enligt min mening vara en uppluckring av tidigare praxis som med beaktning av arbetstidsdirektivets syfte i stor utsträckning lett till att många situationer kvalificeras som arbetstid.<sup>160</sup> Dels inför nya parametrar att väga emot varandra, dels får nationella domstolar ett större utrymme att själva bedöma situationen.

Som sammanfattning kan här sägas att Sveriges reglering bygger på begreppen arbetstid, jourtid, övertid och beredskapstid. Arbetstid, jourtid och övertid anses normalt vara arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Beredskapstid får däremot bedömas från fall till fall, i enlighet med EU-domstolens praxis.

## 3.4 Arbetstidens förläggning

### 3.4.1 EU-rättens inflytande – maximal arbetsvecka och viloregler

På sju dagar får man enligt den svenska regleringen maximalt ha arbetat 48 timmar i genomsnitt över fyra månader, inkluderat semester och sjukfrånvaro, 10 b § ATL. Enligt 11 § ATL ska även arbetsgivaren registrera jourtiden, övertiden och mertiden men däremot finns inget krav på att registrera den normala- samt genomsnittliga arbetstiden.<sup>161</sup> Enligt samma paragraf gäller att arbetstagaren själv samt relevant facklig organisation har rätt att ta del av informationen som registrerats. Ändringar i schemaläggning ska informeras om senast två veckor i förväg, om inte ”verksamhetens art eller händelser som inte har kunnat förutses ger anledning till det”, 12 § ATL.<sup>162</sup>

Dygnsvilan ska vara minst elva timmar per 24 timmars-period men kan tillfälligtvis bortses ifrån om inte arbetsgivaren kunnat förutse ett särskilt förhållande,<sup>163</sup> kompensationsledighet ska dock i så fall utges, 13 § ATL. Tiden

---

<sup>159</sup> C-344/19 *D. J. mot Radiotelevizija Slovenija*, EU:C:2021:182, p. 52 ff.

<sup>160</sup> Se även två andra räddningstjänstfall från samma år angående definitionen av arbetstid, C-107/19, *XR mot Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost*, EU:C:2021:722 samt C-214/20, *MG mot Dublin City Council*, EU:C:2021:909, jfr. Mitrus (2023) för en heltäckande studie av de senaste rättsfallen på området. Mitrus sätter upp ett tydligt tillvägagångssätt för hur man kan bedöma, men framför också kritik och möjliga lösningar för att förenkla bedömningsproceduren angående arbetstidsdefinitionen.

<sup>161</sup> Se mer om detta i förhållande till *CCOO*-domen i avsnitt 2.2.5.

<sup>162</sup> Dispositiviteten av denna regel är begränsad i 3 § ATL genom att kollektivavtalsavvikelse måste respektera det övergripande skydd som finns i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen.

<sup>163</sup> Enligt prop. 2003/04:180 s. 37 innefattas situationer som är ”ovanliga eller oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, eller enstaka händelser vars

mellan kl. 24 och kl. 05 ska ingå i dygnsvilan men kan avvika ifrån om ”arbetet med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter” kräver det. I 13 a § ATL finns begränsningar för nattarbete (om man vanligen utför tre timmar av sitt arbete mellan kl. 22–06 alternativt minst en tredjedel av sitt år under denna tid).

Utöver dygnsvilan tillkommer veckovilan som innebär att en arbetstagare ska ha minst 36 timmar av sammanhängande ledighet för varje sjuk av sju dagar och ska i så hög utsträckning som möjligt läggas på veckosluten, 14 § 1–2 st. ATL. I veckovilan ska inte beredskapstid räknas in, vilket tycks vara en mer gynnsam bestämmelse för arbetstagaren än arbetstidsdirektivet föreskriver, eftersom beredskapstid kan innebära antingen arbetstid eller vilotid enligt direktivet.<sup>164</sup> I svensk reglering får beredskap i förhållande till veckovilan automatiskt karaktären av arbetstid.

Likt dygnsvilan kan veckovilan tillfälligt avvika ifrån under särskilda förutsättningar om kompensationsledighet ges, 14 § 3 st. ATL. Även raster, pauser och måltidsuppehåll preciseras vidare i 15–17 §§ ATL.

### 3.4.2 Arbetsdomstolen om dygnsvila

Det finns få rättsfall som i Sverige faktiskt anknyter till arbetstidsdirektivets viloregler. Ett av de som gör det är dock AD 2008 nr 49, mellan Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Pappers) och Föreningen Sveriges Skogsindustrier (Skogsindustrierna). Rättsfallet gällde en tolkning av kollektivavtalet ”villkorsavtalet”, som innehöll bestämmelser om arbetstidsfördelningen. Arbetstagarna arbetade i skift på ett pappersbruk. I villkorsavtalet hade det införts en regel om minst 11 timmars dygnsvila per 24-timmarsperiod efter Sveriges vidare implementation på 2000-talet.<sup>165</sup> Det hade dock inte specificerats om denna dygnsvila skulle vara sammanhängande likt den är i arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet. Arbetstidslagen hade avtalats bort genom kollektivavtal.

Twisten gällde för det första om dygnsvilan skulle ges under perioden kl. 06–06 likt dygnet i övrigt fastställdes i villkorsavtalen, detta behövde den dock inte göra enligt Arbetsdomstolen utan kunde följa andra 24-timmarsperioder. För det andra gällde tvisten om själva dygnsvilan behövde vara sammanhängande. Här ser domstolen först till den gemensamma avtalsavsikten, vilken dock inte tycks framgå tydligt, vilket gör att man letar andra omständigheter

---

konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med den största noggrannhet, samt vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande”.

<sup>164</sup> Detta tas inte upp explicit av förarbetena som införde EU-rätt, men det konstateras att den svenska lagen har ”ett högre skyddsvärde” än arbetstidsdirektivet, jfr. prop. 1995/96:162 s. 32–33.

<sup>165</sup> Genom prop. 2003/04:180.

för en slutsats. Eftersom det inte tydligt framgår i texten att dygnsvilan ska vara sammanhängande går det inte heller att göra en ordalydsetolkning. Domstolen resonerar också kring om en tolkning som innebär att vilan inte ska vara sammanhängande hade stridit mot arbetstidsdirektivet. Eftersom artikel 18 tillåter undantag genom kollektivavtal och därmed avvikelser från artikel 3 kring dygnsvila menar domstolen att det bör vara möjligt att inte ge sammanhängande vila, om kompensation utgår. Domstolen menar att det i villkorsavtalet har kommit till stånd en sådan avvikelse, och att den inte är ”klart stridande mot direktivet” vilket hade kunnat leda till en annan tolkning.

Enligt min mening bör det vara möjligt med avvikelser från en sammanhängande dygnsvila, en sådan avvikelsemöjlighet finns till exempel i artikel 17.4 om skifttjänster. Det finns dock även andra intressanta aspekter som inte berördes i domen, till exempel i förhållande till den kompensation som ska utgå enligt arbetstidsdirektivet och som inte framgick av omständigheterna eller arbetsdomstolens uttalanden. Detta hade kunnat resoneras om explicit, eller så kunde ett förhandsavgörande från EU-domstolen begärts.

### 3.4.3 EU-rätten om dygnsvila och veckovila

Ett av de senaste rättsfallen om tillämpningen av arbetstidsdirektivet gäller samspelet mellan dygnsvila och veckovila. De svenska reglerna ovan kan tyckas överensstämma med arbetstidsdirektivet i stor utsträckning. På en punkt skiljer de sig dock åt, veckovilan i Sverige är 36 timmar för varje period av sju dagar. Enligt artikel 5 arbetstidsdirektivet är veckovilan i stället 24 timmars ”sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3”. Längre har dessa två regleringssätt tyckts huvudsakligen överensstämma, med skillnaden att Sverige adderat en timme till den totala veckovilan (i stället för 24 timmar + 11 timmar dygnsvila enligt artikel 3 = 35 timmar) och alltså använt sig av möjligheten i artikel 15 arbetstidsdirektivet, där mer gynnsamma bestämmelser får ges till arbetstagarnas fördel.

EU-domstolen kom den 2 mars 2023 med ett nytt avgörande gällande en ungersk lokförare som enligt ungersk lag var beviljad två dagars veckovila (alltså 24 timmar x 2), och i det specifika kollektivavtalet minst 42 timmars sammanhängande timmar, fast genomsnittligt minst 48 timmar per vecka. I samband med veckovila eller semester, var ingen dygnsvila statuerad. Dygnsvilan var förlängd till 12 timmar i stället för 11 timmar som arbetstidsdirektivet föreskriver.<sup>166</sup>

Den första frågan som EU-domstolen besvarade var huruvida dygnsvilan i artikel 3 arbetsdirektivet är en del av veckovilan enligt artikel 5 läst

---

<sup>166</sup> C-477/21, *IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt.*, EU:C:2023:140, p. 15–19.



tillsammans med artikel 31.2 i rättighetsstadgan.<sup>167</sup> Artikel 3 föreskriver således 11 timmars dygnsvila, medan artikel 5 i stället föreskriver 24 timmars veckovila ”plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3”.

EU-domstolen kommer för det första fram till att det rör sig om två olika rättigheter med olika syften: att lämna arbetsmiljö varje dag respektive att få sammanhängande vila varje vecka.<sup>168</sup> Domstolen tar fasta på att det i artikel 5 stadgas en veckovila, att det till denna tillkommer en period av dygnsvila och att dessa därmed ska ses som fristående.<sup>169</sup> Den separata dygnsvila ska då inte läggas samman med veckovilan till en ”veckovila på minst 35 timmar, utan att den i stället tillkommer utöver den fristående, separata veckovilan på minst 24 timmar som föreskrivs i den bestämmelsen.”<sup>170</sup>

EU-domstolen tycks bygga sina slutsatser på generaladvokaten Pitruzzellas förslag till avgörande. Han menar att två de två vilorna är separata rättsinstitut och att dessa ska gälla oberoende av varandra. Tiderna som ges enligt varje vila gäller oberoende av varandra, eftersom medlemsstaterna kan stadga en högre viloperiod än vad som ges enligt direktivet.<sup>171</sup> Han menar att detta bör följa av en bokstavlig och systematisk tolkning, samt att vilorna utgör EU-autonoma begrepp. Att det i artikel 5 om veckovila stadgas att veckovila ska ges ”plus” dygnsvila enligt artikel 3 tycks tyda på en sådan bokstavstolkning. Utifrån en systematisk tolkning framhåller han särskilt att det är minimikrav för att förbättra arbetstagares levnads- och arbetsvillkor. En tolkning där dygnsvila ingår i veckovilan hade då stridit mot målet att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet.<sup>172</sup> Generaladvokaten Pitruzzella framhåller dock den nationella domstolens rätt att bedöma förenligheten med EU-rätt, eftersom de förlängningar av vilotider som getts omfattas av statliga befogenheter.<sup>173</sup> EU-domstolen tycks däremot inte ge uttryck för en sådan skönsmässighet i samband med sin dom.

Nästa fråga som besvarades av domstolen var sedan huruvida en separat dygnsvila skulle beviljas även om veckovilan enligt nationell rätt översteg 35 timmar (alltså en veckovila + en dygnsvila). Veckovilan som minimalt var 42 timmar enligt ungersk rätt, ansågs vara en mer gynnande bestämmelse enligt artikel 15 arbetstidsdirektivet. Eftersom dygnsvila och veckovila enligt direktivet är EU-autonoma begrepp och inte påverkas av det ungerska begreppet, ska den separata dygnsvilan alltså ges utöver en veckovila även om denna är

---

<sup>167</sup> C-477/21, *IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt.*, EU:C:2023:140, p. 29.

<sup>168</sup> *Ibid.* p. 38

<sup>169</sup> *Ibid.* p. 41.

<sup>170</sup> *Ibid.* p. 43.

<sup>171</sup> Generaladvokat Pitruzzella, C-477/21, *IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt.*, EU:C:2022:778, p. 28–30.

<sup>172</sup> *Ibid.* p. 47 ff.

<sup>173</sup> *Ibid.* p. 59, se också p. 71–80.

mer än 35 timmar.<sup>174</sup> Dygnsvila ska dessutom alltid ges direkt efter ett arbetspass, och innan veckovilan har börjat löpa, alltså alltid före själva veckovilan.<sup>175</sup>

EU-domstolen kommer här enligt mig fram till några oväntade slutsatser. Vid en första anblick kan det inte tyckas göra särskilt stor skillnad huruvida veckovilan ska sammanräknas till minst 35 timmar, alternativt ses på som 24 timmar veckovila ”plus” 11 timmars dygnsvila.<sup>176</sup> Utfallen i båda synsätten tycks ju oavsett leda till 35 timmars sammanhängande vila. Den ungerska regleringen byggde i sin tur bara på begreppet veckovila som minst skulle vara 42 timmar men 48 timmar i genomsnitt. Dygnsvila nämndes inte i samband med den nationella veckovilan, som ju dock är längre än både 24 timmar och 11 timmar tillsammans (42 upp till 48 timmar är mer än 35). Eftersom EU-domstolen tolkar vilobegreppen självständigt, ansåg de dock att dessa två begrepp inte kunde blandas ihop. Den nationella veckovila på 42 (upp till 48) timmar ansågs då bara stå för veckovilan, och att dygnsvilan dessutom ska ges utöver detta.

Här menar jag, att även om dygnsvila och veckovila är EU-autonoma begrepp och ska förstås som fristående rättigheter, så borde det inte påverka en nationell reglering som beskriver en nationell veckovila som går utöver den ena rättigheten dygnsvila och den andra rättigheten veckovila. Om skyddet för dessa rättigheter och EU-autonoma begrepp enligt arbetstidsdirektivet redan är uppfyllt, borde nationell rätt inte ha bedömts. Detta i enlighet med artikel 15 i arbetstidsdirektivet som föreskriver att direktivet inte ska hindra att medlemsstater inför lagar som bättre skyddar arbetstagare.<sup>177</sup> Eftersom det är möjligt att ha nationella termer så länge skyddet uppfylls, borde inte EU-domstolen ha gått in och tolkat minimitiden på 42 (48) timmar som att den bara innefattade det EU-rättsliga begreppet veckovila som måste vara minst 24 timmar. I så fall har ju Ungerns regering omedvetet infört en veckovila med upp till den dubbla perioden av vad som krävs enligt direktivet (24 x 2 = 48 timmar).

Synsättet som EU-domstolen ger uttryck för gör att många andra länders regleringar, som har infört en ”veckovila” på 35 timmar eller mer (Sverige har 36 timmars veckovila), alltså i själva verket lagstadgat om en total

---

<sup>174</sup> C-477/21, *IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt.*, EU:C:2023:140 p. 45–53.

<sup>175</sup> *Ibid.* p. 57. Även här tycks generaladvokat Pitruzella gå ett steg kortare än EU-domstolen och menar att det inte går att säga vid vilken tidpunkt i förhållande till veckovilan som dygnsvilan ska ges, se p. 67–68 i generaladvokatens förslag till dom.

<sup>176</sup> Som vi nu dessutom vet kommer dygnsvilan före veckovilan, i verkligheten bör det vara 11 timmars dygnsvila plus 24 timmars veckovila, i den ordningen.

<sup>177</sup> Jfr. Också C-609/17 och C-610/17, *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry mot Hyvinvointialan liitto ry*, EU:C:2019:981, där en fråga om förläggning av semester efter fyra veckor inte bedömdes av EU-domstolen

sammanhängande vila på först 11 timmar dygnsvila och sedan 36 timmars veckovila, vilket resulterar i minst 47 timmars vila. Ett annat problem är vad som händer när ett land i lag föreskriver mer än 35 timmars ”veckovila” men inte någon separat dygnsvila, vilket också tycks behöva åtgärdas.<sup>178</sup>

Det är en långtgående tolkning av EU-domstolen som dock inte är helt förvånande med tanke på de syftestolkningar som har gjorts i samband med arbetstidsdirektivet, samt rättighetsstadgans ökade betydelse.<sup>179</sup> I kommissionens Flash Report pekas på likheterna mellan Sverige och Ungerns situation. Sverige har en veckovila som överskrider arbetstidsdirektivets dygns- och veckovila enligt artikel 5. Arbetstidslagen föreskriver inte heller någon explicit dygnsvila kopplat till den nationella veckovilan (på 36 timmar). Sverige ifrågasätter också att EU-domstolen inte tycktes vilja svara på om de två vilorna kan kombineras om det övergripande skyddet säkerställs enligt arbetstidsdirektivet, vilket generaladvokaten berörde.<sup>180</sup> Vidare menar man att på grund av osäkerheten i vilket utrymme de nationella domstolarna här får att döma, tycks EU-rättsfallet främst bli relevant för lagstiftaren och parterna till olika kollektivavtal som berör arbetstidsregleringen.<sup>181</sup>

## 3.5 Dispositivitet och avvikelser

### 3.5.1 Enligt arbetstidslagen

Till genomgångna lagrum i ATL ovan kan undantag göras genom kollektivavtal, 3 § ATL, det är detta som ofta kallas att lagrummen är dispositiva. Dessa kollektivavtalsavvikelser kan också tillämpas gentemot utanförstående arbetstagare på arbetsplatsen, 3 § 3 st. ATL.<sup>182</sup> Undantag kan göras gentemot lagen i sin helhet, eller på reglerna kring arbetstid, jourtid, övertid<sup>183</sup> samt bestämmelserna om vecko- och dygnsvila. Även rasters förläggning enligt 15

---

<sup>178</sup> Se Flash Report March 2023, s. 12–13: Länder som behöver åtgärda sin reglering är Tjeckien, Estland, Lettland, Litauen, Grekland, Ungern, Sverige, Rumänien och Portugal, jfr. Danmark som i lag föreskriver en dags ledighet i omedelbar anslutning till en dygnsvila på s. 33.

<sup>179</sup> Från svenskt håll, se Selberg (2023) som pekar på EU-stadgans betydelse för domstolens extensiva tolkning & Sinander (2023) som utvecklar att det kan finnas en osäkerhet om dygnsvila hade getts utöver veckovilan i domstol till följd av domstolens delvis osäkra uttalanden, samtidigt påpekar han att dygnsvila utöver veckovilan på 36 timmar bör ses som ”nollpunkten” i framtida avtalsförhandlingar. Jfr. Rasnača (2023) som i sin tur lyfter fram att EU-domstolen är villig att bedöma nationella avvikelser från arbetstidsdirektivet, Özdemir Ertürk (2023) framhåller rättsfallets progressiva förhållningssätt till EU-stadgan och att detta kan leda till förändringar inom nationell lagstiftning, för övrigt är antalet svenska och engelska kommentarer i juridiska tidskrifter än så länge få.

<sup>180</sup> Flash report March 2023 (Ibid) s. 92

<sup>181</sup> Flash report March 2023 (Ibid) s. 92.

<sup>182</sup> Detta var infört vid lagens tillblivande, se prop. 1981/82:154.

<sup>183</sup> Exklusive definitionen av övertid enligt 7 § 1 st. som dock hänvisar vidare till eventuella kollektivavtal som kan bestämma detta närmare.

§ 2–3 st. ATL, med en maximal arbetsbörda på fem timmar utan raster är dispositivt samt att raster kan bytas mot måltidsuppehåll. Härtill kommer att beräkningsperioden för 10 b § ATL (om den totala arbetstiden på högst 48 h för sju dagar) maximalt får vara ett år.<sup>184</sup>

Särskilda avvikelser kan göras i ett lokalt kollektivavtal angående allmän-, extra- och nödfallsövertid, kring mertid och angående tiden mellan midnatt och kl. 05 som ska ingå i dygnsvilan. Dessa avvikelser är dock giltiga högst en månad, 3 § 2 st. ATL.

Härtill finns en lösning som inte är rent dispositiv, utan i stället ”semidispositiv med EU-spärr”.<sup>185</sup> Detta innebär att skyddet i villkoren inte får avtalas bort och vara mindre fördelaktigt än i arbetstidsdirektivet. Detta gäller om man genom kollektivavtal gjort undantag från lagen i sin helhet eller de särskilda bestämmelser som arbetstidsdirektivet berör, 10 b § (om den sammanlagda arbetstidens förläggning), 13 § 1 st. (om 11 timmars dygnsvila), 13 a § (om nattarbetande), 14 § (om veckovila) och även här om rasternas förläggning enligt 15 § 2–3 st. samt att raster kan bytas mot måltidsuppehåll. Om man inte får till stånd ett kollektivavtal enligt 3 § så finns det ett ytterligare sätt att avvika från särskilda bestämmelser i arbetstidslagen om Arbetsmiljöverket tillåter detta, en sådan avvikelse måste dock också uppfylla skyddet ifrån arbetstidsdirektivet, 19 § ATL.

Avtalet blir ogiltigt för de regler som tillämpas mindre förmånligt än själva arbetstidsdirektivet. Här är det främst den enskilda arbetstagaren och arbetstagarparterna själva som får se till att EU-spärren inte överträds.<sup>186</sup> Även en part till själva kollektivavtalet som själv accepterat villkoret antas enligt förarbetena kunna föra en ogiltighetstalan.<sup>187</sup>

### 3.5.2 I Arbetsdomstolens praxis

Det ter sig som stundtals oklart huruvida man i ett kollektivavtal träffat en avvikelse från arbetstidslagens bestämmelser eller inte. AD 2021 nr 64 berörde kollektivavtalet Spåra SJ, mellan SJ AB (SJ) och Service- och kommunikationsfacket (Seko). Rättsfrågorna gällde om formuleringen ”Mellan varje arbetsperiod har arbetstagaren rätt till en viloperiod om minst 11 timmar” i sitt sammanhang kunde leda till att man träffat avvikelse från 13 § 1 st. ATL, samt om man därmed också träffat en avvikelse från hur man ska bestämma den 24-timmarsperiod som dygnsvilan ska ges under.

---

<sup>184</sup> Jfr. artikel 19 arbetstidsdirektivet.

<sup>185</sup> Jfr. prop. 1995/96:162 s. 40.

<sup>186</sup> Se avsnitt 3.6.

<sup>187</sup> Prop. 1995/96:162 s. 41.

Domstolen kommer fram till att en avvikelse från reglerna om dygnsvila inte har träffats, och domen bygger sedan på att kollektivavtalet reglerar arbetsgivarens åligganden när man planerar arbetspassen medan regler om dygnsvila fortfarande regleras enligt arbetstidslagen. Angående 24-timmarsperioden så ska denna visserligen enligt domstolen ”läggas ut efter ett fast system och tillämpas konsekvent och att byte av period kan ske vid avbrott såsom t.ex. vid omläggning av scheman” för att följa arbetstidslagen.<sup>188</sup> Samtidigt menar man dock att SJ kan lägga schemat enligt kollektivavtalet och samtidigt följa en fast 24-timmarsperiod.

För att bestämmelsen om dygnsvila i kollektivavtalet skulle ha ersatt 13 § första stycket i arbetstidslagen, hade det behövt framgå tydligare under förhandlingarna eller genom andra tolkningsmedel. För att en avvikelse överhuvudtaget ska ha träffats enligt arbetstidslagen läggs vikt vid tydlighet, och att detta framgår enligt arbetsdomstolens sedvanliga tolkningsmedel, såsom partsgemensam uppfattning. Detta innebär i sin tur att det inte är arbetstagarorganisationen som sköter tillsynen av dygnsvilan, utan det skötes genom offentlig tillsyn, se mer i avsnittet nedan. Arbetsdomstolen begärde inte förhandsavgörande från EU-domstolen trots att detta var yrkat av Seko då domstolen menade att situationen med personen som blev drabbad av utebliven dygnsvila inte behövde prövas eftersom 13 § 1 st. ATL gäller. Enligt min mening hade det funnits intressanta rättsfrågor att ta upp, bland annat rörande kollektivavtalsregleringens icke-fasta 24-timmarsperioder, samt att det är oklart huruvida kompensation utgavs eller inte vilket krävs enligt både arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen.

### 3.6 Tillsyn och sanktioner

Enligt 20 § ATL är det Arbetsmiljöverket som står för tillsynen av arbetstidslagen. Arbetsmiljöverket har rätt att få ta del av handlingar och information samt komma in på arbetsplatsen för att utöva ytterligare tillsyn, 21 § ATL. Arbetsmiljöverket kan besluta om föreläggande eller förbud, som även kan kombineras med vite, enligt 22 §. En arbetsgivare kan om dessa beslut inte följs få betala böter, eller dömas till fängelse, samt betala sanktionsavgift, 23–27 a §§ ATL.

I förhållande till kollektivavtalsavvikelser enligt 3 § ATL som bryter mot EU-spärren i fjärde stycket och som en arbetsgivare sedan använder sig av, ska skadestånd utgå för både ”förlust” och ”kränkning”. Om skäligt kan detta dock sättas ned delvis eller helt, 24 a § ATL.<sup>189</sup> Om en arbetsgivare inte följer

---

<sup>188</sup> Jfr. prop. 2003/04:180 s. 63.

<sup>189</sup> Lagstiftaren pekar främst på att det är ideell skada som utgår för förlorad fritid och vila. Om arbetstagare själv har tagit initiativ till att bryta mot bestämmelserna i lagen kan detta vara en anledning till att skadeståndet sätts ned, se prop. 1995/96:162, s. 42.

avvikelser inom ramen för vad som är tillåtet enligt 3 § ATL gäller dock kollektivavtalets påföljdsbestämmelser, alternativt reglerna i lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) om detta.<sup>190</sup>

Efterlevnaden av arbetstidsdirektivet är alltså delad mellan offentlig tillsyn från Arbetsmiljöverket och arbetstagarorganisationernas tillsyn, om regleringen har avvikits från genom kollektivavtal. Här kan utöver 2021 nr 64 nämnas AD 2012 nr 4, där en gränsdragning gjordes mellan dessa två tillsynsätt. Rättsfallet gällde ett kollektivavtal mellan Livsarbetareförbundet och Livsmedelsföretagen (livsmedelsavtalet), och om detta kunde leda till skadestånd för ett brott mot ett uppfyllande av viloreglerna som motsvarade arbetstidslagens. I förhållande till arbetstidslagen löd bestämmelsen: ”Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från bestämmelser i arbetstidslagen om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid”.

För att en lag ska ha kollektivavtalsreglerats måste dock detta tydligt framgå av kollektivavtalet vilket det inte gjorde. Inte heller den gemensamma partsviljan eller tillämpningen av själva kollektivavtalet kunde leda arbetsdomstolen till slutsatsen att kollektivavtalet var tillämpligt. Detta leder alltså till att frågan om skadestånd därmed inte togs upp av Arbetsdomstolen. Eftersom kollektivavtalet inte reglerade arbetstidsfrågorna hade man i stället behövt vända sig till Arbetsmiljöverket.<sup>191</sup>

## 3.7 Diskussion

### 3.7.1 Förhållandet mellan olika definitioner av arbetstid

Till att börja med ska min redogörelse för relationen mellan EU-rätt och den svenska arbetstidslagen förtydligas. Under rubriken ”3.3 Begränsningar av arbetstid, jourtid och övertid” har bestämmelserna som härstammar från den svenska arbetstidsregleringen behandlats, och sedan jämförts med de EU-autonoma begreppen arbetstid och vilotid. Under rubriken ”3.4 Arbetstidens förläggning” har bestämmelserna som härstammar från den EU-rättsliga regleringen men som förts in i den svenska lagen i stället behandlats. Det går att tala om två parallella regleringar, som samtidigt går in i och påverkar varandra.

Den svenska regleringen faller tillbaka på en lagstiftning som gav stora utrymmen att vidarereglera i kollektivavtal. I lagstiftningen slogs ramar fast för

---

<sup>190</sup> Jfr. 54 och 55 §§ MBL.

<sup>191</sup> Jfr. även AD 2016 nr 35 för liknande problematik i kollektivavtalet *Allmänna bestämmelser* som kommer diskuteras i kapitel 4, rättsfallet syftar dock snarare på vad som innefattas av arbetsledningsrätten och vad som är kollektivavtalsreglerat i förhållande till arbetstidslagen.

de olika svenska begreppen såsom jourtid och övertid. Allteftersom EU-rätten växte fram fick den svenska regleringen anpassa sig till reglerna kring dygns- vila, veckovila och maximal arbetstid per vecka. En viss fördröjning i anpassning går dock att se, särskilt i förhållande till den tillfälliga lösningen vid Sveriges inträde i EU och förlitandet på kommissionären Flynns uttalanden. Synsättet verkar än leva kvar i hur EU-spärren är utformad, genom otydliga regler i förhållande till kompensation vid kollektivavvikelse, men också genom arbetsdomstolens otydliga uttalanden om EU-spärren som inte lett till någon begäran om förhandsavgöranden från EU-domstolen. Jag menar att domstolens synsätt att det är parternas gemensamma avsikt med kollektivavtalen som i princip primärt ska tolkas, bidrar till en oklarhet i förhållande till EU-rätten. Här efterfrågas en tydlighet ifrån domstolen, eller fler klargöranden genom förhandsavgöranden från EU-domstolen.

Svensk jourtid och övertid anses generellt enligt EU-rätten vara arbetstid, och måste tas i beaktning när man ska förhålla sig till viloreglerna. Samtidigt ska man hålla koll på de rent svenska reglerna i lag eller som behandlats i kollektivavtal. Begreppet beredskapstid som huvudsakligen inte behandlas i arbetstidslagen förutom i förhållande till veckovila, kan under vissa förutsättningar antas falla under det EU-rättsliga begreppet arbetstid enligt framväxande praxis från EU-domstolen. Här hade enstaka kollektivavtal dock behövt undersökas för klarhet i den frågan.<sup>192</sup>

### 3.7.2 Dygnsvila och veckovila

Enligt den svenska regleringen ska alltså beredskapstid inte räknas in i veckovilan. Enligt EU-domstolen kan beredskapstid vara antingen arbetstid eller vilotid, men det går normalt inte att bestämma *prima facie*. Här ser det i stället ut som att Sverige har infört en mer gynnsam reglering för arbetstagaren vilket är möjligt enligt artikel 15 i arbetstidsdirektivet. Om man samtidigt ser till vad fallet C-477/21 *IH mot Máv-Start* har för implikationer så har Sverige möjliggjort en 36 timmar veckovila (exklusive beredskapstid) plus 11 timmars dygnsvila som ska ges innan veckovila. Detta resulterar alltså i att det i samband med den sammanhängande veckovilan kan komma att krävas 47 timmars total vilotid exklusive beredskapstid enligt den svenska regleringen.

Veckovilan har enligt Sveriges förhållningsätt lett till en överimplementering som antagligen inte förutsågs vid införandet av regleringen. Det är ännu oklart om det är så bestämmelsen ska tolkas som en följd av EU-domstolens färska utslag i *Máv-Start*, som ännu inte har fått särskilt stort genomslag på nationell nivå eller prövats av Arbetsdomstolen.

---

<sup>192</sup> Se mer i avsnitt 4.2.4.

Det återstår också för Arbetsdomstolen att bedöma när en avvikelse från den svenska lagen i kollektivavtal hade kunnat tänkas bryta mot EU-rätten. Med tanke på AD 2008 nr 49, där en dygnsvila som inte var sammanhängande tolkades som att den ändå höll sig inom ramen för möjliga avvikelser genom ett kollektivavtal, talar detta för att arbetsdomstolen har satt upp ett högt krav för att en bestämmelse i ett kollektivavtal ska vara ”klart stridande mot direktivet”. Avsaknad av praxis är dock ett återstående problem och EU-rättens krav på tydlighet och transparens i förhållande till rättssäkerhet går att ifrågasätta i förhållande till redogjorda rättsfall och bestämmelser i dessa.

En annan fråga som uppstått är varför gränsen för en avvikelse går så att ett maximalt arbetspass kan bli 24 timmar. Min tolkning av detta är framförallt baserad på ett systematiskt förhållningssätt till direktivet. Regeln om dygnsvila i arbetstidsdirektivet är utformad så att 11 timmars dygnsvila ska ges varje 24-timmarsperiod. Avvikelser från detta kan göras vilket har gått igenom ovan. Om en avvikelse görs ska kompensation utgå direkt. Om en avvikelse på maximalt 11 timmar (hela dygnsvilan) görs under en 24-timmarsperiod ska alltså kompensationsvila utgå direkt efter perioden. Om kompensation genom vila inte kan ges vid efterföljande pass måste det finnas objektiva skäl och detta kan bara ges vid ytterligare undantagssituationer. Detta leder mig till slutsatsen att man genom normala avvikelser endast kan arbeta 24-timmarspass. Även kommissionens tolkningsmeddelande tycks bygga på en sådan tolkning, ”[g]enom att sätta en 24-timmarsperiod som ram skapar direktivet emellertid en viss regelbundenhet hos perioderna av dygnsvila”.<sup>193</sup> 24-timmarsperioden tycks inte mig veterligen ha diskuterats explicit av EU-domstolen. Med tanke på EU-domstolens tolkningsmetoder går det att misstänka att domstolen hade följt en sådan systematisk tolkning som gjorts ovan.

### 3.7.3 Dispositivitet och tillsyn

Sveriges arbetstidslag aktualiserar också en hårfin gräns mellan offentlig och civilrättslig tillsyn. Som vi har sett från arbetsdomstolen så måste det tydligt föreskrivas när det är fråga om en avvikelse från arbetstidslagen, och att EU-spärren därmed hade kunnat få verkan. Om det inte är en avvikelse är det i stället Arbetsmiljöverket som ska ta hand om tillsynen, och arbetsdomstolen har därför i både AD 2012 nr 4 och AD 2021 nr 64 lämnat över rättsfrågorna till Arbetsmiljöverket och offentlighetsrättsliga tillsynsregler. I praktiken har det lett till att den svenska regleringen inte prövat EU-spärren funktion i förhållande till EU-rätten.

Detta är också en stor del av den problematik som uppstod i samband med ändringarna av dygnsvilo-reglerna i kollektivavtalet *Allmänna bestämmelser*,

---

<sup>193</sup> Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. (2023/C 143/06), s. 37.



där kommissionen hörde av sig till Sveriges regering för att få klarhet i hur avvikelser i ett kollektivavtal förhöll sig till arbetstidsdirektivet och andra EU-rättsliga principer. Mer om detta kommer redogöras för i det följande kapitlet.

## 4 Ändringarna av AB 20

### 4.1 Bakgrund

#### 4.1.1 Tidigare reglering i AB 17/20

AB 20 är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK) mellan SKR/Sobona och respektive arbetstagarorganisation. AB 20 föregicks av Allmänna bestämmelser i lydelse fr.o.m. 2020-05-01 (AB 17) och var det kollektivavtal som anmäldes till EU-kommissionen och föranledde de ändringar som ska behandlas nedan. Regleringen av arbetstid överfördes i huvudsak från AB 17 till den ursprungliga versionen av AB 20 men för tydlighetens skull kommer AB 17 att hänvisas till i detta avsnitt om inget annat anges.

Regleringen i AB är inte direkt uppbyggd som författningar antagna av riksdagen, vilket kan skapa viss initial förvirring. Kapitel 4 i AB 17 innehåller endast 2 paragrafer. § 13 (skrives i den ordningen) behandlar arbetstid och är den bestämmelse som har genomgått större ändringar.<sup>194</sup> Varje paragraf består sedan i sin tur av olika moment. Varje moment kan i sin tur innehålla flera stycken. Efter ett moment kan det även tillkomma ”anmärkningar”, som kan innehålla information som är nödvändig för förståelsen av bestämmelsen, och har därför även behandlats i min redogörelse.

Enligt moment 1 var arbetstidslagen tillämplig med de särskilda bestämmelser som anges i den ursprungliga versionen AB 17. Det går alltså att se att kollektivavtalet inte valde att avtala bort hela arbetstidslagen, vilket är möjligt enligt 3 § ATL, utan i stället särreglerade på de områden som fanns nödvändiga. Moment 5 om arbetstidens förläggning, första stycket, föreskrev att arbetstiden vid behov skulle anges i schema tillsammans med en företrädare för en arbetstagarorganisation, och skulle meddelas senast 14 dagar före schemat började gälla. Enligt tredje stycket förordades en sammanhållen arbetstid. Om någon oenighet uppstod kunde arbetstagarorganisationen begära överläggning inom särskilda tidsramar. I AB 20, jämfört med AB 17, tillfördes dessutom att en arbetsgivare skulle sträva efter att arbetstagaren skulle få vetskap om hur denne skulle komma att vara schemalagd under en hel beräkningsperiod.<sup>195</sup> Enligt kommenteraren till regleringen var detta något att eftersträva, men är inte alltid möjligt, till exempel vid väldigt långa beräkningsperioder.<sup>196</sup>

Moment 6 i AB 17 behandlade i sin tur avvikelser från ATL, och skulle gälla oavsett vad som var föreskrivet i arbetstidslagen. En beräkningsperiod kunde

---

<sup>194</sup> Följande redogörelse i detta kapitel utgår alltid ifrån § 13 om inget annat anges. Endast moment, stycke och eventuell punkt kommer då att skrivas ut.

<sup>195</sup> AB 20 ursprunglig version.

<sup>196</sup> Kommentarer AB 20 ursprunglig version, s. 45.

enligt punkt g) motsvara maximalt 16 veckor. Enligt punkterna h–i) kunde dygnsvilan underskridas på två sätt, så länge genomsnittet inte gick under 11 timmar per 24-timmarsperiod och beräkningsperiod. Antingen vid planering av ordinarie arbetstid och då fick dygnsvilan inte understiga 9 timmar, eller vid ”tillfällig avvikelse” och då var det inte specificerat hur kort dygnsvilan kunde bli. Enligt punkten j) kunde veckovilan i sin tur vid tillfällig avvikelse minimalt bli 24 timmar.

Det fanns även enligt moment 7 möjlighet att träffa en lokal avvikelse mellan arbetsgivare och lokal arbetstagarorganisation. Det gick både att avvika från reglerna om dygnsvila och veckovila enligt ATL, och inga särskilda begränsningar kring detta stadgades i kollektivavtalet. Det var även möjligt att avvika lokalt från beräkningsperioden på 16 veckor, och förlänga den upp till ett år, sista stycket moment 7. Till AB 20 tillfördes sedan ett nytt moment 6 om att föra över tid mellan beräkningsperioder på mer än 4 veckor, vilket gör att moment 6 och 7 i AB 17 i stället blir moment 7 och 8 i AB 20.

#### 4.1.2 Klagomål via EU-kommissionen

Den 6 juli 2021 fick den svenska regeringen en s.k. informell skrivelse från den Europeiska kommissionen.<sup>197</sup> Skrivelsen gällde ett klagomål, särskilt gällande ambulanstjänster, som kommit in till kommissionen, angående Vårdförbundets och Svenska Kommunalarbetsförbundets (Kommunal) medlemmar.<sup>198</sup> De frågor som ställdes till regeringen av EU-kommissionen berörde dygnsvila enligt artikel 3, de möjligheter till avvikelser och undantag som finns enligt artikel 17–18 arbetstidsdirektivet och hur detta förhöll sig till Sveriges implementering genom arbetstidslagen och möjligheten till avvikelser genom kollektivavtal och EU-spärren.<sup>199</sup>

Kommissionen uppmärksammade frågan om kollektivavtalet genom § 13, moment 6, g–h) möjliggjorde arbetsarrangemang där man först inleder ett arbetspass med 9 timmars dygnsvila, sedan 15 timmars arbete, därefter direkt 15 timmars arbete (under nästa 24-timmars period) för att därefter återigen ha 9 timmars dygnsvila. Om den förkortade dygnsvilan används på detta sätt hade det alltså kunnat leda till 30 timmars arbetspass (26 timmar vid 11 timmars dygnsvila). Andra frågor som uppmärksammades var de långa beräkningsperioderna som kunde bli upp till ett år, samt att det är oklart när och hur kompensationsledighet för förkortad dygnsvila gavs.

---

<sup>197</sup> Svar från rättschef på arbetsmarknadsdepartementet.

<sup>198</sup> Skrivelse från Europeiska kommissionen, generaldirektören för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, s. 1–3.

<sup>199</sup> Skrivelse Ibid s. 1–3.

Sveriges regering, med inhämtade synpunkter från arbetsmarknadsparterna och Arbetsmiljöverket, fäste särskild vikt i sitt svar vid olika aspekter som EU-kommissionen inte tog upp. Till exempel att en avvikelse från ATL som urholkar skyddet från arbetstidsdirektivet leder till ogiltighet. Parterna höll också fram att avvikelser från dygnsvila på 11 timmar, med tanke på den gemensamma partsavsikten, endast skulle kunna genomföras i undantagsfall och med beaktande av kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd. Även om en 30-timmars arbetsdag i teorin var möjlig, var detta enligt parterna ett undantagsfall. Arbetsmiljöverket höll å sin sida fram att avvikelser från ATL ska tolkas direktivkonformt och att praxis från EU-domstolen beaktas, även gällande kompensationsledighet.<sup>200</sup>

EU-kommissionen tycktes inte ha fått bekräftat att skyddet i arbetstidslagen ger tillräckligt genomslag för arbetstidsdirektivet, parternas synsätt att möjligheten till 26 (upp till 30) timmars arbetspass bara kunde tillämpas i undantagsfall antogs inte vara ett giltigt argument.<sup>201</sup> Kommissionen lade vikt vid att enskilda ska kunna få rättigheter klagjorda för sig på ett precist, klart och transparent sätt. Kommissionens uppfattning av den svenska regleringsmodellen med en EU-spärr var att den utgjorde en allmän princip vilket gjorde att miniminormerna i arbetstidsdirektivet inte fick genomslag, och efterfrågade svensk praxis på området. Övergripande såg kommissionen på problematiken som en fråga om ”rättssäkerhet” och att ”säkerställ[a] en ändamålsenlig tillgång till rättslig prövning”.<sup>202</sup>

I Sveriges svar från den 1 december 2022 framhölls att EU-spärren inte endast är en allmän princip eftersom en fråga som är reglerad i ett kollektivavtal ska ses tillsammans tydliga miniminormer ifrån arbetstidslagen. Bestämmelsen i 3 § 4 st. ATL (EU-spärren), tillsammans med andra bestämmelser som genomför arbetstidsdirektivet, ansågs också vara tillräckligt precisa, klara och transparenta. Det hade inte uppstått någon rättslig tvist angående bestämmelsen, regeringen menade att detta kunde tyda på att den svenska regleringen fungerade bra. I fråga om det specifika kollektivavtalet ifråga (AB 17/20) informerades regeringen också om att justeringar planerades. Särskilt angående att arbetstid och vilotid skulle alterneras, och att undantag från dygnsvila och följande kompensation skulle förtydligas.<sup>203</sup> Ovanstående skriftväxling ledde sedan fram till ändringar från arbetsmarknadens parter, i § 13 AB 20 som

---

<sup>200</sup> Svar från rättschef på arbetsmarknadsdepartementet, s. 1–5.

<sup>201</sup> Vidare skriftväxling från Europeiska kommissionen, generaldirektören för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, s. 1–5.

<sup>202</sup> Ibid, s. 3–4.

<sup>203</sup> Slutligt svar från rättschef på arbetsmarknadsdepartementet.

behandlas nedan. Kommissionen meddelade efter ändringarna att man lade ner ärendet.<sup>204</sup>

## 4.2 Ändring av § 13, moment 5 samt 8–9, i AB 20

### 4.2.1 Den nuvarande regleringens upplägg

De ändringar som infördes i AB 20 började gälla den 1 oktober 2023. Enligt överenskommelse med Svenska Kommunalarbetsförbundet gäller dock, när man tillämpar PAN 20, bilaga J (jourtjänst), och R (räddningstjänst), de nya reglerna först från och med den 1 februari 2024. Ett likadant upplägg fast genom en specialbestämmelse gäller även för läkare. Nedan kommer först de nya bestämmelserna i AB 20 gås igenom,<sup>205</sup> och därefter belyses särskilda bilagor och specialbestämmelser i egna avsnitt. Bilagorna och specialbestämmelserna bygger dock i hög grad på den nya huvudregleringen av dygnsvila i § 13, AB 20, och behövs i förståelsen av dessa.

Vissa förtydliganden ska göras innan vi återigen kastar oss in i regleringen som är den nu gällande för det stora antal arbetstagare som omfattas av bestämmelserna i AB 20. Den arbetstid som är möjlig att planera, avgörs av moment 5. Grunden för att överhuvudtaget planera arbetstiden innefattas av arbetsgivarens arbetsledningsrätt men är alltså föremål för vissa yttre gränser. Detta illustreras väl av rättsfallet *AD 2016 nr 35* som berör arbetsgivarens arbetsledningsrätt i förhållande till en möjligt träffad avvikelse om rast som kan bytas till måltidsuppehåll enligt moment 7 i AB 20. Den planerade förläggningen av arbetstid ska alltså förhålla sig till dels arbetstidslagen eftersom denna inte har avtalats bort, men också de möjliga avvikelser från denna som stadgas i moment 7. Till detta följer att just dygnsvila har fått en egen bestämmelse i moment 8 som berör vilka avvikelser som är möjliga i planerat läge och i oplanerat läge. Till detta kan tillkomma lokala avvikelser i nuvarande moment 9. Det är dessa moment som måste beaktas med och mot varandra för att kunna uppfylla svenska och EU-rättsliga krav på vilotider.

### 4.2.2 Förläggning av arbetstiden

Moment 5 är den första bestämmelsen som genomgått förändringar. I stycke 1 preciseras att precisa arbetstider ska framgå av schemat.<sup>206</sup> Framför allt har sedan ett till stycke i moment 5 lagts till, nuvarande stycke 5. Momentet, som berör förläggning av arbetstid, preciserar att arbete och dygnsvila ska

---

<sup>204</sup> Jfr. Ahlberg (2023).

<sup>205</sup> AB 20 ny version.

<sup>206</sup> Här ska klockslag för när 24-timmarsperioden ska börja (s.k. dygnsbryt) anges vilket får relevans för hur vilotiderna kan placeras in. Denna problematik tas dock inte upp i denna uppsats men utvecklas i kollektivavtalens kommenterande dokument.

förläggas ”alternerande” varje 24 timmars-period. De undantag som kan göras har skrivits ut explicit och den restriktiva karaktären av dessa framhålls.

Undantag kan endast tillämpas efter en ”noggrann” behovsbedömning och enligt vad som tycks vara kumulativa villkor: dels ska det vid undantaget redan föreligga en kombination av arbete och jour, med vilket enligt min mening bör förstås att två ”rena” arbetspass inte kan läggas intill varandra.<sup>207, 208</sup> Dels kan arbetspass och jourpass ”endast förläggas i direkt anslutning till varandra i undantagsfall om det föreligger särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet”, moment 5, st. 5. Enligt samma stycke ska en balans mellan värdena av verksamhetens bemanning mot arbetstagarens rätt till dygnsvila ”enligt skyddslagstiftning” nås och bedömningen ska ”tydligt motiveras”.<sup>209</sup> Vad som menas med skyddslagstiftning preciseras inte, men ska sannolikt förstås som arbetstidslagen och därigenom arbetstidsdirektivet, men enligt min mening kan också skyddsbestämmelser från arbetsmiljölagen tänkas ingå.<sup>210</sup> Den sammanlagda arbetstiden kan då maximalt bli 20 timmar och efterföljande vila ska minst motsvara den totala arbetstiden, sista meningen, stycke 5, moment 5.

I stycke 6, moment 5 har det också förtydligats att det är en MBL-förhandling som ska begäras av arbetsgivaren om arbetspass och jourpass läggs efter varandra, eller vid kortare dygnsvila ner till 9 timmar vid särskilda skäl. Jämfört med tidigare moment 5, har den förhandlingsaspekten förtydligats. Numera ska arbetsgivaren alltså automatiskt begära MBL-förhandling vid undantag från vissa av dygnsvilo-reglerna.<sup>211</sup>

#### 4.2.3 Avvikelse från 11 timmars sammanhängande ledighet

I ursprungliga moment 7 p. h-i), kunde avvikelser göras från reglerna i ATL angående dygnsvila. Dessa regler har i stället flyttats ut till ett helt eget moment, moment 8. Möjligheten till avvikelser har gjorts mer restriktiv, och får bara göras om särskilda förutsättningar är uppfyllda, enligt moment 8 1 st. Punkten a) i moment 8 gäller undantagsfall vid ”förläggning av ordinarie arbetstid”. Punkten b) gäller förkortad dygnsvila vid ”oförutsedd händelse” som

---

<sup>207</sup> Redogörelsetext nya AB 20, § 13, s. 1. Däremot är det alltså möjligt att lägga ett arbetspass och ett jourpass intill varandra. Obs! Arbetstid följer arbetstidslagens definition, observera även att jourtid ska ses som arbetstid enligt arbetstidsdirektivet och samtlig arbets- och jourtid ska läggas ihop för att beräkna arbetstid i förhållande till dygns- och veckovila.

<sup>208</sup> AB 20 ansluter sig till den definition av arbetstid och jourtid som finns i arbetstidslagen, se § 22, AB 20.

<sup>209</sup> Andra sätt att säkra bemanningen ska först försöka nås som exempelvis genom tillfällig bemanning, redogörelsetext nya AB 20, § 13, s. 2.

<sup>210</sup> Jfr. svar från rättschef på arbetsmarknadsdepartementet, s. 4.

<sup>211</sup> Det framstår dock som något oklart i kollektivavtalet hur ofta en sådan förhandling ska ske och om en utökad användning av undantaget ska föranleda en ny MBL-förhandling. Här får i stället MBL-reglerna och därpå följande praxis avgöra.

inte arbetsgivaren hade kunnat ”förutse, påverka eller planera för”. De tidigare bestämmelserna i moment 7, punkt h–i) gällde i stället avvikelser vid förläggning av ordinarie arbetstid samt ”tillfällig avvikelse”. Båda dessa möjliga avvikelser har preciserats och införts begränsningar i, begreppet ”tillfällig avvikelse” har bytts ut mot ”oförutsedd händelse” vilket också får anses stå för en begreppslig åtstramning.

Punkten a) i moment 8 följer i stor utsträckning det nyligen införda femte stycket i moment 5. Vid förläggning av ordinarie arbetstid, kan dygnsvilan bara i undantagsfall förkortas, och då bara av ”särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet”. En motiverad intressevägning måste göras i samband med detta. Det som är särskilt nytt med bestämmelsen är dock att det preciseras i kollektivavtalet att arbetstagaren har rätt till ”kompenserande vila motsvarande den minskade dygnsvilan”. Denna kompensation ska läggas på den följande dygnsvilan och vara sammanhängande.

Även för punkten b) i moment 8 (oförutsedd händelse) ska den kompenserande vila som motsvarar den minskade dygnsvilan ges i samband med den följande dygnsvilan och vara sammanhängande. Här ges dock en ytterligare möjlighet, den kompenserande vila kan om det av ”objektiva skäl” inte är möjligt att ge den följande dygn i stället ges så snabbt som möjligt men med borte tidsgräns på 14 kalenderdagar. Objektiva skäl kan vara att det saknas annan specifik kompetens eller att arbetet måste fullgöras, och begäran av övertid för andra anställda eller annan bemanning bör dock först undersökas.<sup>212</sup> Det kan tyckas logiskt att kompensationsvilan inte behöver ges nästföljande vila, med tanke på att situationen inte uppstår vid planering utan i stället i den löpande verksamheten, vilket kan göra det svårt att direkt utöka en arbetstagares dygnsvila. Arbetsgivaren ska sedan meddela när sådan kompenserande vila ges om det är en oförutsedd händelse. Det förtydligas också att om vila som följer efter förkortad vila redan motsvarar den tid som har förkortats så ska kompensation vara fullgjord.

Att notera är möjligheten till lokal avvikelse för dygnsvila i moment 9 punkten d) som har tagits bort. Ett särskilt stycke, stycke 3, har lagts till i moment 9 för att förtydliga att lokala avvikelser gällande dygnsvila och alternerande arbetstidsförläggning är ogiltiga.

---

<sup>212</sup> Redogörelsetext nya AB 20, § 13, moment 8.

#### 4.2.4 Beredskapstid och veckovila, framtida problemområden?

En aspekt som ännu inte har tagits upp är hur beredskapstid är att förhålla till regleringen.<sup>213</sup> Frågan regleras i moment 8, stycke 2. Även här gäller den nya explicita regleringen av att kompensation ska ges så snabbt som möjligt, men senast inom 14 dagar. Den kompenserande vilan ska läggas i samband med dygnsvilan som följer på beredskapstiden, även om beredskapstiden löper över flera dagar. De händelser som bryter beredskapstiden, i kommentaren nämns både tillfälliga avvikelser och oförutsedda händelser, kan bestå av flera olika avbrott. Vid kompensationen ska dessa dock läggas ihop.<sup>214</sup>

För veckovila har det sedan tidigare träffats en avvikelse gentemot ATL, se moment 7 punkten h). Enligt denna bestämmelse kan veckovilan vara minimalt 24 timmar vid en ”tillfällig avvikelse”. Enligt 14 § 3 st. ATL kan en sådan tillfällig avvikelse endast göras vid inträffande av ”särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren” vilket enligt min mening kan tänkas vara vad som avvikits ifrån, det går dock att ifrågasätta om det är någon faktisk gradskillnad. Även kompensation för detta ska utgå enligt ATL vilket inte föreskrivs i AB 20. Arbetstidsdirektivet föreskriver att en ledighet på minst 24 timmar tillämpas om ”sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden” kräver det vilket tycks motsvaras av bestämmelsen i AB 20. Det finns även möjlighet till lokal avvikelse för veckovila vilket inte är möjligt längre för dygnsvila.<sup>215</sup>

### 4.3 Införande av ett arbetstidsråd och en nämnd

De nya bestämmelserna som har redogjorts för ovan, tillhör bilagan AB 20, till kollektivavtalet ”Huvudöverenskommelse om lön och allmänna

---

<sup>213</sup> Enligt AB 20, § 22, menas med beredskap då en ”arbetstagare utöver fastställd ordinarie arbetstid står till arbetsgivarens förfogande utanför arbetsstället, för att vid behov utan dröjsmål kunna utföra arbete. Verksamhetens behov styr vilka krav som ställs på arbetstagaren under beredskapen.”, jfr. Specialbestämmelser läkare, 22 §, där ersättning för beredskap ”i bostaden eller på annan plats utom arbetsstället på vilken läkaren kan nås med telefon och från vilken läkaren snabbt kan nå arbetsplatsen” behandlas.

Att vara uppmärksam på här är att även beredskap med t.ex. en kort inställetid kan betraktas som arbetstid i sin helhet, se diskussion kring C-518/15, *Ville de Nivelles mot Rudy Matzak*, EU:C:2018:82, och påföljande praxis. Det är oklart hur en sådan här situation skulle kunna komma att bedömas i en domstol då det är frågare om en kortare inställetid. Samtidigt finns det inget hårt krav på en särskild tid vilken det har varit fråga om i EU-praxis, vilket kan tala för beredskapen ändå betraktas som vilotid.

<sup>214</sup> Redogörelsetext nya AB 20, § 13.

<sup>215</sup> Som dock måste uppfylla bestämmelserna i 3 § ATL och därmed skyddet i arbetstidsdirektivet.



anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal m.m.” (HÖK).<sup>216</sup> Även HÖK har genomgått ändringar, kopplat till arbetstid under rubriken ”anteckningar till AB”.<sup>217</sup> Bland annat har ett arbetstidsråd skapats som ska arbeta med olika typer av arbetstidsfrågor som kan uppstå i samband med de nya reglerna på området, samt ta fram annan typ av information och rådgivning kring detta.

Det nyligen införda arbetstidsrådet ska i sin tur utse en nämnd som ska pröva ”övergripande och principiella frågor och tolkningar” av de bestämmelserna gällande arbetstid i de olika kollektivavtalen och bilagorna (även läkarnas specialbestämmelser). Nämnden ska fungera som tolkningsinstans, och särskilt pröva dispenser från AB § 13 moment 5 för planerad arbetstidsförläggning. HÖK innehåller också formella regler för nämndens sammansättning.

## 4.4 Bilaga J(jourttjänst) & R(räddningstjänst) samt PAN 20

### 4.4.1 Avvikelser från AB 20

Enligt nuvarande version av AB 20 gäller ändringarna som har redogjorts för ovan från och med den 1 oktober 2023. Härutöver finns dock de olika bilagorna, och när man tillämpar bilaga J och R så gäller § 13 i dess nya lydelse från och med den 1 februari 2024, med de ändringar som framgår av respektive bilaga. Dessutom har regleringen för personliga assistenter och anhörigvårdare genomfört ändringar i förhållande till § 13 AB 20.<sup>218</sup>

Bilaga R som berör räddningstjänsten, gör gällande att § 13 i AB 20 fungerar enligt bestämmelsen med särskilda tillägg. En ”alternativ tjänstgöringstid” tillförs då till § 13, som stadgar att arbetsveckan består av 42 timmar i genomsnitt. Detta gäller arbetstagare med minst 20 % av sin tjänstgöringstid mellan 23–06 (s.k. skifttjänst). Av anmärkningarna till tilläggen, samt under rubriken ”Gemensamma kommentarer [...]” framgår att tjänstgöringsvarianten består av en blandning av ren arbetstid och jourtid och gäller utryckningspersonal med natttjänstgöring.<sup>219</sup> Vid en sådan tjänstgöring, om verksamhetens behov kräver det, undantas arbetstagaren huvudregeln som gäller i § 13 AB 20 om alternering av dygnsvila och arbetstid. Den totala arbetstiden (jourtid och arbetstid sammanräknat) får då max vara 20 timmar och den vilan som följer

---

<sup>216</sup> Jfr. HÖK 20 – kommunal, HÖK 20 består i sin tur av flera olika kollektivavtal beroende på vilken arbetstagarorganisation det är fråga om, se HÖK T med AkademikerAlliansen, HÖK 22 med OFR Hälso och sjukvård, HÖK 20 med OFR AKV, För läkare gäller i stället HÖK 20 OFR Läkare. De nyinförda bestämmelserna i HÖK är dock införda i samtliga av dessa kollektivavtal och går igenom gemensamt.

<sup>217</sup> Se t.ex. HÖK 20 – kommunal från sidan 28 f.

<sup>218</sup> PAN 20.

<sup>219</sup> Se bilaga R s. 3, 5–6.

ska vara sammanhängande och motsvara hela den totala arbetstiden (tjänstgöringstiden enligt bilaga R).

Bilaga J är tillämplig ”för arbetstagare inom verksamhet med behov av arbete och jour nattetid” (jourpass), till exempel arbetstagare inom funktionshinderområdet.<sup>220</sup> Här tillförs bestämmelser till både 13 § moment 5 (om arbetstidens förläggning) samt 22 § moment 6 (om förläggning av jourtid i schema). I ett jourpass (bestående av arbete och jour) kan arbete förläggas i början och slutet av jourpasset. Akuta insatser kan utföras mellan midnatt och kl. 06. Ett arbetspass kan således bestå av först ett arbetspass, sen ett jourpass, sen ett arbetspass, och undantas därmed huvudregeln om alterneringen av dygnsvila enligt § 13 AB 20. Detta gäller dock utifrån ”verksamhetens behov”. Likt i bilaga R för räddningstjänst är den maximala arbetstiden dock 20 timmar och den efterföljande sammanhängande vilan ska vara lika lång som arbetstiden som har föregått den.

Det finns för grupperna personlig assistent, ledsagare och avlösare särskilda avvikelsemöjligheter från regeln om maximal arbetstid på 20 timmar, men bara om det ”är nödvändigt för att säkerställa den enskildes rättigheter och friheter enligt lag”. Det ska också endast fungera som en sista åtgärd då andra möjligheter har undersökts. Vid en sådan avvikelse kan den totala arbetstiden uppgå till 24 timmar och den efterföljande vilan ska vara sammanhängande och minst motsvara den totala föregående arbetstiden. Enligt anmärkningen till den möjliga avvikelsen i bilaga J ska ett sådant beslut först MBL-förhandlas och sedan ”fatta[s] på högsta nivå i organisationen”.<sup>221</sup> Besluten kan gälla i upp till ett kalenderår. Under MBL-förhandlingen ska dessutom skäl redogöras för, och arbetsgivaren ska innan genomförandet undersöka vilka effekter en sådan avvikelse kan ha för verksamheten och arbetstagarna samt om det är möjligt att undvika en sådan avvikelse i framtiden. Beslutet ska sedan underställas de berörda centrala parterna innan de verkställs och Centrala parternas arbetstidsnämnd kan överpröva beslutet.

Även PAN 20 som gäller villkor för personliga assistenter, anhörigvårdare, ledsagare och avlösare har nu infört liknande bestämmelser som i bilaga J, se 6 § PAN 20. Undantag från alternering av dygnsvila kan göras utan MBL-förhandling, arbetspassen kan högst uppgå till 20 timmar och efterföljande vila ska vara minst motsvara det föregående arbetspasset. Avvikelse för arbetspass upp till 24 timmar kan träffas, och ska föregås av samma procedur som i bilaga J.

---

<sup>220</sup> Se inledning bilaga J.

<sup>221</sup> ”[K]ommunfullmäktige, regionfullmäktige, bolagsstyrelse eller motsvarande”, Redogörelsetext för PAN 20 samt Bilaga J och R, s. 5.

Mellan de här olika bilagorna i förhållande till AB 20 hade det gått att prata om en trappa med olika krav beroende på om och vilken bilaga man omfattas av. AB 20 §, 13 ligger som grund för bilagorna där huvudregeln om 11 timmars dygnsvila finns. Genom MBL-förhandling kan detta införas ett undantag om arbetspass upp till 20 timmar. I bilagorna som gått igenom stadgas direkt ett sådant undantag på arbetspass kombinerat med jour upp till 20 timmar. Med tanke på att dessa gäller, utöver AB 20, framstår detta som att även en MBL-förhandling ska genomföras vid ett sådant undantag. Redogörelsetexten till bilagorna pekar dock på motsatsen, det vill säga att MBL-förhandling inte behövs vid ett undantag genom dessa bilagor.<sup>222</sup> Utöver detta finns det enligt bilaga J och R dessutom möjlighet att göra undantag för arbetspass upp till 24 timmar utan en dispensökan. Bilaga R möjliggör alltså undantag direkt i förhållande till AB 20, medan bilaga J och PAN 20 dessutom tillåter ytterligare ett undantag med arbetspass upp till 24 timmar.

#### 4.4.2 Avgjorda dispensansökningar

Den 26 april har det kommit in 43 dispensansökningar (varav vissa dispenser består av sammanslagna ansökningar). Beslut efter detta datum beaktas inte i följande redogörelse. 34 av dessa dispenser gäller för räddningstjänsten, 3 för särskild ambulansverksamhet, 3 för gruppboenden, 1 för funktionshinderomsorg och 2 olika dispenser för läkare. Jag ämnar här redogöra för de dispenser som gäller AB 20 och bilagor till denna, för att peka på allmänna tendenser i dessa och vad de grundar sig i. Exempel ges från ett urval av dessa dispenser för ökad tydlighet. Läkarnas dispenser tas upp i avsnitt 4.5 i förhållande till specialbestämmelser för läkare.

Dispenserna gäller undantag från reglerna i AB 20 och bilagor om planerad förläggning enligt § 13 moment 5, och tillåter pass bestående av arbetstid och jourtid i upp till 24 timmar.<sup>223</sup> Samtliga dispenser är tidsbegränsade, och gäller som längst i ett år. Varje beslut består av en bakgrund av varför dispensförfarandet införts, samt de instruktioner för bedömningen som nämnden har att följa där dispensernas restriktivitet framhålls och att dispens endast ska kunna ges när alla andra möjligheter har uttömts. Exempel som glesbygd och brist på specialistkompetens ges. I samband med arbetstidsnämndens beslut skriver man också att man ”förutsätter att arbete med omställning till de nya arbetstidsbestämmelserna fortgår” vid beslutet.<sup>224</sup>

Dispensansökningarna inom räddningstjänsten står överlägset för de allra flesta avklarade dispensansökningarna, och består av ett förhållandevis diversifierat material, från dispens för Storstockholms kommun som berör 595

---

<sup>222</sup> Redogörelsetext för PAN 20 samt Bilaga J och R, jfr. s. 6–7 för bilaga J och R.

<sup>223</sup> Jfr. Tilläggsöverenskommelse till AB § 13 mom. 5.

<sup>224</sup> Se t.ex. Dispensansökan från Storstockholms brandförsvaret s. 4.

arbetstagare,<sup>225</sup> till mindre kommuner såsom Västerviks kommun,<sup>226</sup> som i stället har andra geografiska och logistiska utmaningar. Rent generellt så gäller att nämnden inte beslutar om en allmän möjlighet till 24-timmars pass på veckans alla dagar, eftersom det är ett restriktivt undantag som bara ska beviljas i särskilda fall.<sup>227</sup> Just Västerviks kommun är den kommun som har fått beviljat en mer generell dispens, till följd av deras breda uppdrag, geografiska läge med många öar och ökad turism under sommaren, och som följd av att de verkar i en region med kärnkraft. Västerviks kommun fick därför beviljad dispens för arbetspass upp till 24 timmar under den lagstadgade semesterperioden (juni-augusti),<sup>228</sup> samt för att säkerställa att nödvändiga specialkompetenser finns tillgängliga inom skiftlagen, och för att kunna utföra särskilda utbildningar och övningar som inte hade fungerat utan förlängda arbetspass. Räddningstjänsten Dala Mitt som verkar med ett större antal arbetstagare och en stor geografisk yta fick utöver dispens för semesterperioden också beviljat dispens fyra gånger under övrig tid, på ett femveckorsschema.<sup>229</sup>

Resterande ansökningar har varierande anledningar till varför de ska få beviljad dispens och det läggs här fokus på att man har uttömt alla möjligheter att uppfylla de nya dygnsvilloreglerna innan man kan få dispens beviljad. För till exempel Säffle kommun som ansökte om en generell dispens med möjlighet till 24-timmars-pass oberoende av dag, och inte genom kompletterande frågor svarade på varför detta behövdes, beviljades endast möjlighet till 24-timmars tjänstgöring under den lagstadgade semestern.<sup>230</sup> För Storstockholms kommun ansöktes också en generell dispens, men efter kompletteringar och ytterligare arbete med schemaläggning beviljades dispens med 24-timmars-pass för semestern, helger, och för att kunna utföra utbildning och övningar.<sup>231</sup> Dessa tre dispensgrunder är de vanligaste för räddningstjänsten efter en genomgång av ansökningarna, men bygger på att ansökningarna är välmotiverade och att andra alternativ undersökts grundligt.

Jönköpings kommun har blivit beviljade en särskild dispens inom funktionshinderomsorgen vid en enskild arbetsplats för elva arbetstagare, och ska då kunna arbeta upp till 24-timmars-pass på ”helger, röda dagar, varannan onsdag för gemensam ATP [arbetsplatsträffar, *sic!*] samt för tid när daglig verksamhet är stängd”.<sup>232</sup> För LSS-bostäder finns tre dispenser, varav två

---

<sup>225</sup> Dispensansökan från Storstockholms brandförsvaret.

<sup>226</sup> Dispensansökan från Västerviks kommun.

<sup>227</sup> Jfr. dispensansökan från Västerviks kommun s. 3, vilket tycks grundas i att just räddningstjänstens ska beviljas dispens ”i vissa fall”, 3 § Tilläggsöverenskommelse till AB § 13 mom. 5.

<sup>228</sup> Jfr 12 § semesterlag (1977:480).

<sup>229</sup> Dispensansökan från Räddningstjänsten Dala Mitt s. 3–4, liknande beslut gavs i Dispensansökan från Bohus Räddningstjänstförbund.

<sup>230</sup> Dispensansökan från Säffle kommun s. 3.

<sup>231</sup> Dispensansökan från Storstockholms brandförsvaret s. 3.

<sup>232</sup> Dispensansökan från Jönköpings kommun s. 2–3.

dispenser är mer generella,<sup>233</sup> och ett beslut innebär 24-timmars-pass endast på helger.<sup>234</sup> Härutöver finns 3 dispenser som inte gäller bilagorna utan för arbetstagare som omfattas direkt av AB 20, i samtliga fall olika typer av ambulansverksamhet. För Kalmars kommun gäller en mer generell dispens till följd av glesbygdsproblematik, men endast fram till den 30 september 2024, då man menar att man har löst bemanningen.<sup>235</sup> För 10 specialistsjuksköterskor inom ambulanshelikopterverksamhet i Region Norrbotten gäller en mer allmän dispens fram till den 30 januari 2025. Det är något oklart vad denna dispens täcker, men nämnden påpekar att särskilda regler för flygverksamhet antas ge vila även när larm inträffar.<sup>236</sup>

Av dessa dispensansökningar kan vissa slutsatser dras. Att döma av kvantiteten är det räddningstjänsterna runt om i landet som är i mest trängande behov av dispenser. Samtidigt är det just räddningstjänsten som tenderar att inte bli beviljade mer generella dispenser, enligt nämnden på grund av att det är ”tveksamt om det ska vara möjligt att bevilja dispens för en räddningstjänst att generellt tillämpa så kallade dygnspass på hela dess verksamhet under veckans alla dagar”.<sup>237</sup> Det går att diskutera varför det är så, och just gränsen mellan 20- och 24-timmars arbetspass har kritiserats i debatten kring de nya reglerna.<sup>238</sup> Samtidigt kan man se i fallet för Västerviks kommuns, att särskilda omständigheter kan leda till ett mer omfattande dispensbeviljande. För de dispenser som inte gäller räddningstjänsten är det mer specialiserade arbetsformer som grundar sig i annan lagstiftning, ofta i glesbygd, som tycks vara anledningen till att dessa har beviljats mer generella dispenser.

## 4.5 Specialbestämmelser för läkare

Läkarnas specialbestämmelser bygger även de på en utbyggnad av nya § 13 om arbetstid i AB 20. Här kan också undantag träffas om altermning av arbetstid och dygnsvila med en sammanlagd arbetstid på upp till 20 timmar. Andelen jourtid kan utökas av den totala arbetstiden om det krävs i verksamheten.

Läkarnas nya specialbestämmelse blir tydligast om man tittar på vad som tagits bort från avtalet. En läkares nattarbetspass som inte innefattade 6 timmars nattvila skulle begränsas till 18-timmarspass om inte synnerliga skäl förelåg. En halv dags ledighet i schema eller genom kompensationsledighet skulle

---

<sup>233</sup> Se Dispensansökan från Bodens kommun samt Halmstads kommun.

<sup>234</sup> Dispensansökan från Sällebråtens gruppobstad s. 3.

<sup>235</sup> Dispensansökan från Region Kalmar.

<sup>236</sup> Dispensansökan från Region Norrbotten s. 2–3.

<sup>237</sup> Se t.ex. Dispensansökan från Storstockholms brandförsvär.

<sup>238</sup> Nätverk inom räddningstjänst: SKR/Sobona tolkar arbetstidsdirektivet felaktigt, *Lag & avtal*, tillgänglig via <https://www.lag-avtal.se/nyheter/natverk-inom-raddningstjanst-skr/sobona-tolkar-arbetstidsdirektivet-felaktigt/4221208> (hämtat 04-04-2024).

utgå efter sådana pass. Tidigare hade man även som en avvikelse till ATL, vid förläggningen av arbetstid kunnat förlägga minst 9 timmars dygnsvila, och vid en oförutsedd händelse fanns ingen lägre gräns för dygnsvilan. Dessa både bestämmelser angående dygnsvila byggde på att man över 7 dagar fick minst 11 timmars dygnsvila i genomsnitt, och man skrev ut att parterna är ”ense att ovanstående regleringar utgör lämpligt skyddsvärde” enligt artikel 18 arbetstidsdirektivet.

För läkarna har två dispenser getts på lasarettet i Visby, vilket gör att den högsta totala arbetstiden kan bli 24 timmar och att andelen jourtid i denna kan ökas. Skälen till dispensererna grundade sig framför allt på läkarbrist i kombination med det svåra geografiska läget. Detta gjorde att utbildningsverksamhet och kompetensförsörjning kunde riskeras vilket skulle kunnat påverka möjlighet att ge vård. Detta tycks vara i linje med den skrivelse som ingår i början av dispensbeslutet och fungerar som instruktioner för nämnden, att dispens kan komma i fråga för ”enstaka verksamheter i glesbygd och/eller då tillgången på viss specifik kompetens är begränsad”.<sup>239</sup>

Även region Stockholm har getts dispens för 24-timmars-pass på helger för ECMO Centrum på Karolinskas universitetssjukhus, ett specialiserad uppdrag där man som enda tillhandahållare av en särskild hjärt-lungmaskin i Sverige, också har hand om vägledning för andra sjukhus samt särskilda transporter utanför Karolinska universitetssjukhuset. Skälen till dispensen bestod i nödvändigheten att ha kompetens dygnet runt och att syssla med fortsatt utbildning.<sup>240</sup>

## 4.6 Diskussion

### 4.6.1 Den nya regleringen av dygnsvila

Det har gjorts, förhållandevis stora ändringar, i en reglering som redan från början kan tyckas snårig och komplex. För de som omfattas av AB 20, ska ju regleringen också förstås enligt reglerna som har avvikits ifrån i ATL. Dessa faller i sin tur tillbaka på EU:s arbetstidsdirektiv. Som jag har visat ovan består AB 20 tillsammans med de olika bilagorna av en slags trappmodell, där bottennivån består av AB 20 och där olika undantag underlättats i de olika bilagorna. Även om 20 timmars arbetspass är ett undantag, så finns det större möjligheter till dessa enligt till exempel bilaga J och R än i 13 § AB 20. I bilaga J och PAN 20 finns det dessutom möjlighet till 24-timmars pass efter en särskild procedur som innefattar MBL-förhandling. Dispenser från arbetstidsnämnden kan i stället fylla denna funktion för de arbetstagare som endast omfattas av AB 20, eller av andra bilagor. Det är på detta sätt som 11 timmars

---

<sup>239</sup> Dispensansökan två ärenden, Region Gotland, s. 2.

<sup>240</sup> Dispensansökan från Region Stockholm s. 2–3.

dygnsvila har blivit huvudnormen enligt AB 20. Det är endast i undantagsfall och genom särskilda procedurer som man kan avvika från huvudregeln.

En fråga som fortfarande inte direkt besvarats är vad en avvikelse från reglerna om dygnsvila kan tänkas vara. Detta tycks inte heller vara något som strukturerats upp av varken EU-praxis eller arbetsdomstolen. Typfallet kan tänkas enkelt och har återkommit i uppsatsen. En 24-timmars-period som maximalt innefattar 13 arbetstimmar/jourtimmar och 11 timmars vilotid, där arbetspasset av någon anledning blir mer än 13 timmar. Detta innebär en avvikelse från dygnsvilan och ska därmed kompenseras.

Ett annat fall kan tänkas vara ett skiftsystem där man under en 24-timmars-period arbetar t.ex. 6 timmar, vilar i 6 timmar, arbetar i 6 timmar, och sist vilar ytterligare 6 timmar. Detta är alltså en avvikelse från dygnsviloregeln eftersom vilan inte blir *sammanhängande*. Även om detta inte är ett särskilt vanligt arbetsupplägg, kan det tänkas ingå i skiftkonstellationer och då möjliggörs en sådan avvikelse enligt artikel 17.4 arbetstidsdirektivet. Ett sådant upplägg kan också uppstå genom beredskapsarbete då man tvingas arbeta när behov uppstår, och AB 20 har också tydliggjort hur detta ska kompenseras.

Ett tredje fall som borde innebära en avvikelse är till exempel enligt bilaga J där en 24-timmarsperiod avslutas med ett arbetspass, för att nästa 24-timmarsperiod i stället börjar med ett arbetspass. Oavsett hur lång den totala arbetstiden blir, och hur mycket jourtid det innefattar, så tycks det vara en avvikelse från regeln om dygnsvila eftersom att vila ska följa på ett arbetspass inom varje 24-timmarspass. Detta kallar AB 20 för att vila och arbete ska utgå *alternerande*. Även detta fall har de nya reglerna fångat upp. Det som samtidigt är viktigt att ha i åtanke är att inget av undantagen som möjliggjorts enligt kollektivavtalet möjliggör ett arbetspass på mer än 24 timmar, vilket var det som kommissionen bland annat uppmärksammade. Det tycks vara den yttre gränsen för vad dygnsviloregeln enligt artikel 3 i arbetstidsdirektivet klarar av. Enligt min mening bör därför den nya regleringen vara bättre anpassad till regeln om dygnsvila, och det tycks vara klarare att huvudregeln i § 13 numera är 11 timmars dygnsvila. Avvikelser kan göras i undantagssituationer, och graden av förkortad dygnsvila anpassas beroende på situationen efter en trappmodell.

#### 4.6.2 Vari består gränsen för avvikelser från dygnsvilan?

Det fanns exempel på bestämmelser i kollektivavtalen som inte tycktes motsvara arbetstidsdirektivet. Det tydligaste exemplet på detta var i Läkarnas specialbestämmelser, som i den normala förläggningen av arbetstid tillät arbetspass som gjorde att endast 9 timmars dygnsvila gavs. Till detta hade man infogat ett stycke om att man vid ett genomsnitt av 11 timmars dygnsvila

uppfyllde EU-direktivets skyddsvärde. Eftersom regeln om dygnsvila inte bygger på ett sådant genomsnitt såsom 48-timmarsregeln enligt artikel 6 i arbetstidsdirektivet gör, borde alltså kompensation ha utgått omgående om inte objektiva skäl funnits. Vid en prövning i domstol hade denna regel troligtvis underkänts, och uppfyllde således inte kravet på EU-spärren enligt 3 § 4 st. ATL. Det hjälper inte att man skriver ut att man uppfyller direktivets skyddsvärde, om man samtidigt inte uppfyller mininivån.

Det går efter ändringarna att fråga sig hur de olika reglerna enligt undantagsmöjligheterna i AB 20, och de olika bilagorna, förhåller sig till EU-rätten. Som jag skrivit tidigare, har olika typer av avvikelser från regeln om dygnsvila fångats upp, och kompensation för dessa har explicit skrivits ut. De olika tidsgränserna för minimal dygnsvila för de olika bilagorna kan dock vid första anblick tyckas godtyckliga. Vad är det som gör att räddningstjänsten inte genom bilaga R har möjlighet till 24-timmarspass, medan detta stadgas i bilaga J och PAN 20? Eftersom 24-timmarspass tycks vara den yttersta gränsen för vad som är möjligt att avvika ifrån regeln om dygnsvila så följer av detta att det ska vara det mest restriktiva undantag som finns, efter att andra möjligheter har uttömts (jfr. skrivningar som gjorts i Tilläggsöverenskommelse till AB § 13 mom. 5). Avvägningen som har gjorts är att detta generellt inte är möjligt för räddningstjänsten och hälso- och sjukvården. Direktivet räknar in sådana verksamheter i sitt tillämpningsområde, och de omfattas av reglerna på samma sätt som andra verksamheter.

Eftersom räddningstjänsten och hälso- och sjukvård är verksamheter som antas kunna täcka dygnets alla timmar, med ett större antal arbetstagare i sin löpande verksamhet, går det att förstå att 24-timmarspass inte vanligtvis ska kunna planeras för dessa verksamheter. Detta trots hälso- och sjukvården samt räddningstjänstens position som garanter för liv och hälsa på ett samhällsmässigt plan. För bilaga J och PAN 20 är det i stället verksamheter som inte kan ha ett lika stort antal arbetstagare, men måste ha verksamhet dygnet runt samtidigt som man måste uppfylla annan skyddslagstiftning. På detta sätt framstår den bortre 24-timmarsgränsen för denna verksamhet som förståelig. Även om just 20 timmars-gränsen för räddningstjänsten kan tyckas vara en godtycklig gränsdragning, så är det motiverat med en gränsdragning innan den yttersta gränsen på 24 timmar enligt EU-rätten, trots behovet av sådana dygnspass i verksamheten.

Aspekter som inte tas upp i uppsatsen, eftersom arbetstidsdirektivet inte behandlar det, är hur detta förhåller sig till lönefrågor, övertid, hur mycket arbete som jourtiden består av etc. Även bemanningsproblematik kan uppstå när arbetstagare tvingas arbeta i kortare pass, vilket har setts inte minst i de olika dispensansökningarna. Detta är också ett av problemen med EU-regleringen i sig. Den tar inte hänsyn till dessa frågor utan utgår bara ifrån de regler



som man skapat i direktivet, utifrån den kompetens som man har enligt fördragen. På det här sättet uppstår en komplex problematik, när man i grund och botten har en svensk reglering som i stort bygger på kollektivavtalsreglering, samtidigt som EU-rätten ställer upp parallella regler. Detta kan leda till en reglering i kollektivavtal som parterna själva inte hade velat förhandla för i en avtalsrörelse. Rättigheterna som arbetstidsdirektivet ger upphov till är inte nödvändigtvis de arbetstagarna vill ha, men de finns där ändå. För att arbetsmarknadsparterna ska kunna fortsätta ha möjligheten att införa EU-rätt genom kollektivavtal och inte lämna över frågan till lagstiftaren, krävs det att man tar ansvar för frågor som möjligen inte är ens hjärtefrågor.

#### 4.6.3 En arbetstidsnämnd här för att stanna?

Parterna har visat på en vilja att själva reglera frågan om arbetstid. En uppstrukturerad och översyn av regleringen har gjorts, och mycket tid har lagts ner på att göra detta överskådligt för folk som omfattas av den nya regleringen på både arbetsgivar- och arbetstagarsidan. Det kan finnas en poäng med detta som inte bara är till för arbetstagarna, utan även gentemot EU-rätten och dess krav på transparens och tydlighet. Som uppmärksammats i skriftväxlingen mellan kommissionen och regeringen går inte denna princip i kombination med rätten till en ändamålsenlig tillgång till rättslig prövning att förbise.

Regleringen i kollektivavtalen sedda med EU-spärren kan i sig ses som komplexa och bidra till en otydlighet. Uppstruktureringen av kollektivavtalen har dock bidragit med ökad tydlighet i förhållande till EU-rätten, där avvikelsemöjligheter med påföljande kompensation har förtydligats. En nämnd som berör arbetstiden kan tänkas vara ett sätt som uppfyller både EU-rättens krav på tydlighet och transparens, samtidigt som det inte är främmande för den svenska modellen. En fråga som uppstår är dock hur länge en sådan nämnd kan finnas kvar, med tanke på att målsättningen är att de olika verksamheterna ska ha anpassat sig till grundregeln om 11 timmars dygnsvila.

Hur länge kan man bevilja 24-timmarspass under den lagstadgade sommarperioden eller helger? Hur länge kommer mer generella dispenser ges för sådan specialiserad verksamhet som på Karolinska universitetssjukhus, eller i andra mindre kommuner som har stora geografiska utmaningar? Problemen kommer inte att försvinna över en natt, och i särskilda verksamheter menar jag att problemen kanske inte går att överbrygga. Arbetstidsnämnden har ett finkänsligt uppdrag och två olika intressen att balansera, att samtidigt se till att arbetsplatserna anpassar sig till regleringen samtidigt som man måste kunna ge dispens för verksamheter som inte går att anordna på annat sätt, och som vi som samhälle har ett behov av.

#### 4.6.4 Nya problemområden

Som har redogjorts för i detta kapitel så går det också att ifrågasätta om kollektivavtalen uppfyller arbetstidsdirektivet på andra områden än just dygnsvila. De områden som jag har identifierat löpande i uppsatsen är från kapitel 2 både registrering av arbetstid, samt regeln om 48-timmars arbetsvecka. Efter *CCOO*-domen framstår det som otydligt huruvida Sverige uppfyller kraven på registrering av arbetstid. För kollektivavtalet AB 20 borde inte detta vara ett problem eftersom regleringen bygger på schemaläggning som sedan följs upp för att compensation ska kunna utgå om avvikelse skett. Det står dock inte stadgat att den totala arbetstiden ska registreras och mätas för att möjliggöra en kontroll av att genomsnittlig 48 timmars-arbetsvecka följs. Det är också svårt att bedöma om denna tidsgräns följs i våra nuvarande kollektivavtal, särskilt vid tjänstgöring som består av jourtid och beredskapstid. Mitt förslag är därför att man från lagstiftarens sida borde undersöka en tydligare implementering av *CCOO*-domen, samt en opt-out från den nu gällande genomsnittliga och maximala 48-timmars arbetsveckan, likt man har gjort i Danmark, vilket behandlats i avsnitt 2.2.5.

Det går även att ifrågasätta hur till exempel regleringen av veckovila enligt arbetstidsdirektivet följs. Som redogjort för i avsnitt 3.4.3 har domen *Máv-Start* gjort rättsläget mer komplext, och det är oklart om vi i Sverige har infört en total vila på 47 timmar varje 7-dagarsperiod, inklusive en dygnsvila förlagd innan starten av 36 timmars veckovila. Detta är i så fall något som inte särskilt har fångats upp av AB 20 och som inte uppfylls.

Beredskapstid är en annan fråga att uppmärksamma, eftersom dessa enligt kollektivavtalen kan falla under begreppet arbetstid. Här hade en helhetsbedömning dock behövts göras. Detta hade varit en intressant fråga att få prövat i arbetsdomstolen.

Att MBL-förhandlingarnas roll förtydligats i AB 20, och att detta är tillvägagångssättet vid en tvist om arbetstid gör indirekt att inte särskilt många frågor kring arbetstidsdirektivet och EU-spärren tas upp. Som parterna har uppmärksammat genom skriftväxlingen kan detta betyda att den svenska modellen egentligen fungerar bra. Som har visats i föregående kapitel går det dock att ifrågasätta om det är arbetsdomstolens domar som lett till att EU-spärren inte har prövats. Jag menar att det även efter ändringarna av dygnsvilo-reglerna, borde finnas utrymme att pröva andra frågor som uppstår i samband med arbetstidsdirektivet. Detta hade gjort att lösningen med semidispositiv lagstiftning hade kunnat förtydligas, både från arbetsdomstolens sida, eller genom ett förtydligande med ett förhandsgörande från EU-domstolen. Om detta blir fallet kan bara framtiden utvisa.

## 5 Sammanfattande analys och slutsatser

### 5.1 Verksamhetsområden som omfattas arbetstidsdirektivet

Direktivet är omfattande och ska tillämpas både inom den privata och offentliga sektorn. Det finns ett särskilt undantag för sjömän i direktivet. Därtill finns särskilda grupper av arbetstagare som inte hamnar inom direktivets tillämpningsområde om de riskerar att strida mot direktivet ramdirektivet för arbetsmiljö (som hänvisas till genom arbetstidsdirektivet). Detta gäller till exempel för poliskåren, försvaret eller liknande, men bara för de arbetstagare som kan riskera att strida mot ovan nämnda direktiv. Samtidigt ska dessa grupper skyddas även om direktivets bestämmelser inte är tillämpbara. Praxis har strukturerat upp undantaget för militären. Att inte behöva tillämpa arbetstidsdirektivet kan endast göras i olika undantagssituationer. Den svenska arbets-tidslagen är anpassad till dessa regler.

Av särskild relevans för den här uppsatsen är om särskilda grupper som undersökts och omfattas av AB 20 (numera AB 24) kan undantas från arbetstidsdirektivet i sin helhet. Dessa grupper (praxis har främst exemplifierats i förhållande till räddningstjänst och läkare) omfattas av direktivet. Det är i princip endast i katastrofliknande situationer som dessa typer av verksamheter inte behöver ta arbetstidsdirektivets bestämmelser i beaktande, men även då ska det mer abstrakta skyddsvärdet från direktivet få genomslag. Det är svårt att fly undan arbetstidsdirektivets skydd.

### 5.2 Dygnsvila, veckovila samt maximal veckoarbetstid i svensk rätt

Även om ett heltäckande införande av arbetstidsdirektivet dröjde några år, så infördes bestämmelserna om dygnsvila, veckovila, och maximal genomsnittlig arbetstid i den svenska arbetstidslagen på 2000-talet. Själva bestämmelsen om dygnsvila skiljer sig inte nämnvärt från artikel 2 i arbetstidsdirektivet. Här måste man dock alltid vara uppmärksam på den tid som räknas som arbetstid eller vilotid, och om den överensstämmer med EU-autonoma begrepp. Den svenska regleringen bygger sedan tidigare på begreppen arbetstid, jourtid, övertid, beredskapstid och mertid, men måste ses som antingen arbetstid eller vilotid för att förstås inom ramen för de olika viloreglerna.

Bestämmelsen om veckovila, från artikel 4 i arbetstidsdirektivet, är formulerad på ett annat sätt i arbetstidslagen. Beredskapstid ska inte räknas som veckovila enligt ATL, och det är stadgat 36 timmars veckovila i stället för 35 timmars vila (bestående av veckovila + dygnsvila enligt arbetstidsdirektivet).

Efter domen *Máv-start* tycks det oklart om Sverige har överimplementerat bestämmelsen om veckovila då veckovila och dygnsvila sågs som separata rättigheter, vilket hade kunnat leda till både totalt 47 timmars sammanlagd veckovila (bestående av veckovila + en dygnsvila). Detta framstår dock fortfarande som oklart, men hade kunnat uppstå som en rättsfråga i domstol eller vid förhandlingar. En anpassning till domen av lagstiftaren hade kunnat behövas för att skapa förutsebara följder (i ett rättsligt landskap fyllt av andra överraskningar).

Angående maximal genomsnittlig veckoarbetstid (48-timmarsregeln) går denna inte att avvika ifrån på samma sätt som för vilobestämmelserna. Däremot går det att likt Danmark införa en så kallad ”opt-out” enligt artikel 22 arbetstidsdirektivet. Om säkerhetsbestämmelser införs kan man då undanta särskilda grupper från begränsningen av veckoarbetstid, förutsatt att arbetstägaren själv lämnat sitt samtycke. För Danmark gäller detta för särskilda beredskapstjänster. Detta hade kunnat vara något att undersöka även inom svensk rätt. Detta måste vara möjliggjort med lagstiftning, ett godkännande genom kollektivavtal har inte enligt EU-domstolen ansetts tillräckligt.

Även storkammaravgörandet i *CCOO*-domen har undersökts i uppsatsen och får relevans för att förstå bestämmelsen om maximal genomsnittlig veckoarbetstid i arbetstidsdirektivets artikel 6. Utan registrering av arbetstiden, går det inte att driva igenom ett tak för maximal arbetstid. Domstolen argumenterade genom systematisk- och teleologisk tolkning, i kombination med ett användande av artikel 31 i rättighetsstadgan, något som kan tyckas symtomatiskt för EU-domstolens avgöranden på arbetstidsområdet. Sveriges genomförande av innehållet i domen framstår ännu som oklart. En annan aspekt av maximal genomsnittlig arbetstid är hur lång beräkningsperioden för genomsnitt kan vara. Direktivet innehåller många olika typer av avvikelsemöjligheter, särskilt genom kollektivavtal, och då kan beräkningsperioden bli upp till 12 månader. Att tänja på gränserna för vad som är nödvändigt kan dock antas urholka skyddet i direktivet.

Sveriges införande av arbetstidsdirektivet vilar fortfarande i stor utsträckning på att det är möjligt att avvika från lagen genom kollektivavtal, och en semi-dispositiv EU-spärr finns för att skyddet inte ska kunna urholkas. Om skyddet från arbetstidsdirektivet faktiskt har urholkats har dock inte bedömts i någon nämnvärd utsträckning i arbetsdomstolen. I stället har praxis kommit att handla om en avvikelse faktiskt har träffats eller inte, vilket får konsekvenser för tillsynen av arbetstidsbestämmelserna. Ett förtydligande från arbetsdomstolen om förhållandet mellan EU-rätt och kollektivavtalsregleringen hade enligt min mening bidragit till ökad förutsägbarhet och transparens mellan systemen.

### 5.3 Ändringarna av AB 20

Några ändringar av veckovila eller maximal veckoarbetstid har inte gjorts i AB 20. Trots det har dessa två bestämmelser bedömts som eventuella problemområden i förhållande till kollektivavtalsregleringen, se mer om detta i avsnittet ovan och i avsnitt 4.2.4. Hur olika former av arbetstid passar in i förhållande till arbetstidsdirektivets viloregler är också att förhålla sig till. AB 20 har anpassat jourpass i förhållande till de tidiga EU-domarna *Simap* och *Jaeger*, men det framstår som något mer oklart hur olika former av beredskap förhåller sig till rättsfall som följer på *Matzak*.

Dygnsviloregeln i § 13 i AB 20 är den aspekt i förhållande till arbetstidsdirektivet som har förändrats. Avvikelsemöjligheter från 11 timmars dygnsvila har strukturerats upp och gjorts mer restriktiva. Till detta finns olika bilagor och specialbestämmelser som har anpassats till ändringarna i AB 20. Tillsammans kan dessa olika bilagor anses bilda en trappa i förhållande till AB 20, där AB 20 är bottensteget. Avvikelse kan sedan göras för speciella arbetsformer som i läkarnas specialbestämmelser och bilaga R. Som yttersta avvikelsemöjligheter enligt kollektivavtal finns bestämmelser i bilaga J och PAN 20 som tillåter arbetspass på upp till 24 timmar efter att man följt en särskild procedur. Möjligheter för avvikelser finns enligt arbetstidsdirektivet för att möjliggöra flexibilitet i regleringen. Att avvikelser endast kan göras i undantagsfall är tydligt, och att det endast i yttersta undantagsfall ska kunna arbetas 24-timmarspass, tycks stämma bättre överens med arbetstidsdirektivets avvikelssystematik.

### 5.4 Framtidsutsikter

En annan möjlighet att förlägga 24-timmarspass inom ramen för AB 20 är genom särskilda dispenser från arbetstidsnämnden. Hur framtiden för denna nämnd kan komma att se ut tycks ännu under våren 2024 vara oklart. Frågorna om dygnsvila har i avtalsrörelsen 2024 varit än stöttesten, och SKR och Sobona samt Kommunal har förhandlat fram att händelser som inträffar sällan, såsom särskild utbildning och övningsverksamhet, inte ska behöva ansökas om.<sup>241</sup> Tillämpningsområdet för dygnspass direkt genom bilaga J har utvidgats.<sup>242</sup> Dessutom har ytterligare instruktioner för arbetstidsnämnden avtalats om mellan SKR och Sobona samt Kommunal. Bifallande dispenser från före den 18 april 2024 har förlängts till den 31 oktober 2025 (dessa kommer således att inkludera även nästa års lagstadgade semesterperiod). De dispenser

---

<sup>241</sup> Tillfällig överenskommelse om avvikelse från dygnsvila artikel 3, Direktiv 2003/88/EU, i samband med särskild övning, allmänna val och nationella folkomröstningar samt insatser för nationell och regional beredskapsfunktion.

<sup>242</sup> Bilaga J till AB 24, Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal, I lydelse fr.o.m 2024-04-01

som har bifallits ska inte behöva sökas om, utan i stället endast underställas nämnden om behov kvarstår hos arbetsgivaren.<sup>243</sup> Hur arbetstidsnämnden kommer att fortsätta fungera blir en intressant utveckling att följa.

Hittills har det mer generellt getts dispenser för utbildning- och övningsverksamhet, samt för de lagstadgade sommarmånaderna och helger. Arbetet i verksamheterna antas dock fortsätta för att uppfylla de nya bestämmelserna i AB 20 och bilagorna, och det är oklart om dispenser för sommarmånader och helger kommer att kunna fortsätta ges i samma utsträckning. På kommunalområdet kommer det inte krävas dispenser för ett lika stort område som tidigare, en följd av ett stort dispenstryck och förhandlingar för att undvika detta. En problematik som dock kan tänkas fortsätta.

Det intressanta med att ha undersökt kollektivavtalet AB 20 i förhållande till arbetstidsdirektivet är att direktivet inte tar någon hänsyn till bemanning och lönefrågor (detta är också utanför EUs kompetensområde).<sup>244</sup> Att man från parternas sida vill ta hand om arbetstidsfrågor för att fortsätta kunna kollektivavtalsregla på området skapar intressanta dilemman. En begränsning av 24-timmarspass inom särskilda verksamheter som både parterna och vissa arbetstagargrupper tycks vilja ha kvar, måste ändå drivas igenom. Att reglera frågor om dygnsvila, veckovila och maximal veckoarbetstid kräver inte bara att rent formellt föra in dem i kollektivavtal. Samtidigt ställs krav på att bestämmelserna ska vara precisa, klara och tydliga för att få genomslag för rättssäkerheten. Det måste finnas vägar för att effektivt kunna komma till domstol. Detta kan tyckas vara ett främmande element inom kollektivavtalsreglering, i alla fall på det sätt som EU-rätten ställer krav om det. Förhoppningsvis leder dock förändringarna till det bättre för arbetstagarnas arbetsmiljö vilket parterna också påtalat. Detta är dock svårt att uttala sig om med en rättsdogmatisk metod, här får i stället rättssociologin eller andra forskningsfält haka i.

Arbetstidens regleringsområde har inom EU varit en stötesten i ungefär 30 år. Regleringen har försökt att ändras men inte lyckats. EU-domstolen har parallellt med detta kommit med nya domar som följer en tydlig riktning. Sett till direktivets systematik och syften i kombination med den framåtskridande rättighetsstadgan, tolkas bestämmelserna till arbetstagarnas fördel. Begreppet arbetstid är ett EU-autonomt begrepp och tolkas extensivt, och de olika viloreglerna ska få genomslag. Likt många andra arbetsrättsliga områden uppstår

---

<sup>243</sup> Överenskommelse om avvikelse från överenskommelse om möjlighet till dispens från Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning.

<sup>244</sup> Jfr. Mål C-19/23: Talan väckt den 18 januari 2023 – Konungariket Danmark mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd, Sverige har utvecklat sitt stöd för talan, som gäller Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2022/2041 av den 19 oktober 2022 om tillräckliga minimilöner i Europeiska unionen, särskilt artikel 153.5 FEUF som utesluter ”löneförhållanden, föreningsrätt, strejkrätt eller rätt till lockout”. Även arbetstidsdirektivet är antaget på artikel 153.

det lätt konflikt mellan EU-rätt och svensk nationell rätt, som i hög grad genomförs genom kollektivavtal. Detta tycks vara en del av att vara med i en union, och behöver inte vara negativt. I bästa fall leder det på arbetstidens område till en tydlig och välfungerande lagstiftning, trots att det är två olika synsätt som möts. EU-rätten kan tänkas fylla i luckor som svensk rätt inte har tagit i beaktande i någon särskilt stor utsträckning. Annat löses bäst genom kollektivavtal och förhandling, vilket den svenska modellen ofta framhåller. Dessa frågor är något som arbetstidsregleringen i allra högsta grad aktualiserar.

# Källförteckning

## **Offentligt tryck**

### *Sverige*

Prop. 1970:5 till riksdagen med förslag till allmän arbetstidslag, m.m.,

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

Prop. 1994/95:19 Sveriges medlemskap i Europeiska unionen

Prop. 1995/96:162 EG:s arbetstidsdirektiv

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

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

SOU 1996:145 Arbetstid - längd, förläggning och inflytande

SOU 2002:58 Tid för arbete och ledighet

### *Europeiska unionen*

Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, SWD(2023) 40 final (Commission staff working document)

Förklaringar avseende stadgan om de grundläggande rättigheterna, (2007/C 303/02)

Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om ändring av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, KOM(2004) 607 slutlig 2004/0209 (COD)

Gemenskapens stadga om arbetstagarnas grundläggande sociala rättigheter, 9 december 1989, KOM(89) 471 slutlig

Proposal for a directive of the european parliament and of the council concerning certain aspects of the organisation of working time (codified version), COM(2002) 336 final

Rapport från kommissionen till europaparlamentet, rådet, europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén om medlemsstaternas tillämpning av direktiv 2003/88/EG (arbetstidsdirektivet), KOM/2010/0802 slutlig

Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(2023) 72 final

Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. (2023/C 143/06) (Rättelse till Meddelande från kommissionen)



Översyn av arbetstidsdirektivet (första etappen i samrådet med arbetsmarknadens parter på EU-nivå enligt artikel 154 i fördraget om Europeiska unionens funktions-sätt), KOM(2010) 106 slutlig, (Meddelande från kommissionen till europaparlamentet, rådet, europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt regionkommittén)

## **Övrigt**

AB 17, I lydelse fr.o.m. 2020-05-01, Allmänna bestämmelser [cit. AB 17]

AB 20, I lydelse 2022-01-01, Allmänna bestämmelser [cit. AB 20 ursprunglig version]

AB 20, Allmänna bestämmelser, I lydelse från och med 2023-10-01 [cit. AB 20 ny version]

Bilaga J till AB 20, Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal, I LYDELSE FR.O.M. 2024-02-01 [cit. Bilaga J]

Bilaga J till AB 24, Särskilda bestämmelser för viss jourtjänstgörande personal, I lydelse fr.o.m 2024-04-01

Bilaga R till AB 20, Särskilda bestämmelser om arbetstider m.m. inom räddningstjänsten, I LYDELSE FR.O.M. 2024-02-01 [cit. Bilaga R]

Dispensansökan från Jönköpings kommun, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-01-24, Diariern: SKR 2023/02311

Dispensansökan från Sällebråtens gruppbostad AB, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-01-24, Diariern: SKR 2023/02305, Sobona 2023/0057

Dispensansökan två ärenden, Region Gotland, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-01-24, SKR 2023 Oxxxx [sic!]

Dispensansökan från Region Kalmar, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-02-15, Diariern: SKR 2023/02302

Dispensansökan från Storstockholms brandförsvaret, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-02-15, Diariern: SKR 2023/02298, Sobona 2023/0055

Dispensansökan från Västerviks kommun, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-02-15, Diariern: SKR 231215a

Dispensansökan från Säffle kommun, sammanträdesdatum 2024-02-15, Diariern: SKR 2023/02312

Dispensansökan Räddningstjänsten Dala Mitt, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum, 2024-02-21, Diariern: SKR 2023/02306, Sobona 2023/0058

Dispensansökan från Region Stockholm, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-03-04, Diariern: SKR 240124a

Dispensansökan från Region Norrbotten, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-03-13, Diarienummer: SKR 231219c

Dispensansökan från Bodens kommun, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-03-20, Diarienummer: SKR 231222b

Dispensansökan från Halmstad kommun, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-04-04, Diarienummer: SKR 240205a

Dispensansökan från Bohus Räddningstjänstförbund, beslutsprotokoll, sammanträdesdatum 2024-04-04, Diarienummer: SKR 231215c, Sobona 2023/0075

Flash Reports on Labour Law, June 2019, Summary and country reports <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157&more-Documents=yes>> (hämtad 2024-03-08) [cit. Flash Report June 2019]

Flash Reports on Labour Law March 2023, Summary and country reports <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=157&more-Documents=yes>> (hämtad 2024-03-08) [cit. Flash Report March 2023]

Forslag til Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, L 68

HÖK 20, Publicerad 2023-10-01, Svenska kommunalarbetsförbundet, [cit. HÖK 20 – kommunal]

Kommentarer till Allmänna bestämmelser, I lydelse 2022-10-01 [cit. Kommentarer AB 20 ursprunglig version]

Nätverk inom räddningstjänst: SKR/Sobona tolkar arbetstidsdirektivet felaktigt, *Lag & avtal*, tillgänglig via <https://www.lag-avtal.se/nyheter/natverk-inom-raddningstjanst-skr/sobona-tolkar-arbetstidsdirektivet-felaktigt/4221208> (hämtat 04-04-2024)

PAN 20, Lön och anställningsvillkor för personlig assistent och anhörigvårdare, I LYDELSE FR.O.M. 2024-02-01 [cit. PAN 20]

Redogörelse för ändringar i PAN 20 samt Bilaga J och R till Allmänna bestämmelser (AB) [cit. Redogörelsetext för PAN 20 samt Bilaga J och R]

Redogörelsetext gällande AB § 13 mom. 5, mom. 7, mom. 8 och mom. 9 samt HÖK central och lokal jämte centrala protokollsanteckningar [cit. Redogörelsetext nya AB 20, § 13]

SKR 'Avtalsrörelse', tillgänglig via <[skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/avtalsrorelse.4275.html](https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/avtalsrorelse.4275.html)> (hämtad 12-04-24)

Skrivelse från Europeiska kommissionen, generaldirektören för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, undertecknat 15/06/2021, Ref. Ares(2021)4358837 – 05/07/2021 [cit. Skrivelse från Europeiska kommissionen, generaldirektören för sysselsättning, socialpolitik och inkludering]

Slutligt svar från rättschef på arbetsmarknadsdepartementet, daterat 2022-12-01, A2021/01501 [cit. Slutligt svar från rättschef på arbetsmarknadsdepartementet]

Specialbestämmelser för läkare inom region samt för läkare vid sjukvårdsinrättningar i Gotlands kommun och inom Sobona [cit. Specialbestämmelser läkare]

Svar från rättschef på arbetsmarknadsdepartementet, daterat 2021-10-25, A2021/01501 [cit. Svar från rättschef på arbetsmarknadsdepartementet]

Tillfällig överenskommelse om avvikelser från dygnsvila artikel 3, Direktiv 2003/88/EU, i samband med särskild övning, allmänna val och nationella folkomröstningar samt insatser för nationell och regional beredskapsfunktion, Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt, Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra

Tilläggsöverenskommelse till AB § 13 mom. 5, tillgänglig via <<https://skr.se/skr/tjanster/cirkular/cirkular/2023/forfarandevidbegaranomdispensfranallmannabestammelser13mom5.75434.html>> (hämtad 08-04-2024)

Vidare skriftväxling från Europeiska kommissionen, generaldirektören för sysselsättning, socialpolitik och inkludering, undertecknat, undertecknat 20/04/2022, Ref.Ares(2022)3437252 – 04/05/2022 [cit. Vidare skriftväxling från Europeiska kommissionen, generaldirektören för sysselsättning, socialpolitik och inkludering]

Överenskommelse om avvikelser från överenskommelse om möjlighet till dispens från Allmänna bestämmelser § 13 mom. 5 i samband med planerad arbetstidsförläggning, Sveriges Kommuner och Regioner och Sobona – Kommunala företagens arbetsgivarorganisation å ena sidan, samt, Svenska Kommunalarbetareförbundet å den andra

## **Litteratur**

Ask, Henric, Grahn, Erik (2023), Arbetstidslag (1982:673) 11 §, Lexino 2023-03-01 (JUNO)

Ahlberg, Kerstin (2023), 'Kommissionen lägger ner ärende om dygnsvila', *EU & arbetsrätt*, nr 4/2023 tillgänglig via <<https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/23-04/10.asp>> (hämtad 20-03-2024)

Arbetsmiljöverket, Tägtström, Marianne (red.), (2015) *Arbetstidslagen och dess förordning med kommentarer 1 januari 2015*, Stockholm [cit. Arbetsmiljöverket (2015)]

- Barnard, Catherine (2012), *EU employment law*, 4th ed, Oxford University Press, Oxford
- Barnard, Catherine (2023), 'Exceptional Exceptions: The Case of the Working Time Directive', *European Labour Law Journal*, 14(1), 4–20
- Bogg, Alan (2016), 'The regulation of working time in Europe' i Bogg, Alan., Costello, Cathryn. & Davies, A. C. L. (red.), *Research handbook on EU labour law* [Elektronisk resurs], Edward Elgar Pub., Northampton, MA
- Bogg, Alan, Ford, Michael (2021), 'Article 31', In S. Peers , T. Hervey , J. Kenner & A. Ward (Ed.), *The EU Charter of Fundamental Rights: A Commentary* (pp. 875–922), Hart Publishing (hämtad 05-03-2024), Oxford
- Gunnarsson, Åsa & Svensson, Eva-Maria (2023), *Rättsdogmatik: som rättsvetenskapligt perspektiv och metod*, Upplaga 1, Studentlitteratur, Lund
- Hettne, Jörgen (2011), Otken Eriksson, Ida (red.) *EU-rättslig metod: teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, (2., omarb. uppl.) Norstedts juridik, Stockholm
- Jareborg, Nils (2004), 'Rättsdogmatik som vetenskap.' *SyT*, s. 1–10
- Kleineman, Jan (2018), 'Rättsdogmatisk metod', i: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. 2 uppl., Studentlitteratur, Lund
- Leccese, Vito S., (2023) 'Monitoring working time and Working Time Directive 2003/ 88/EC: A purposive approach', *European Labour Law Journal* 2023, Vol. 14(1) 21–34
- Mitrus, Leszek (2023), 'Defining Working Time versus Rest Time: An Analysis of the Recent CJEU Case Law on Stand-by Time.', *European Labour Law Journal*, 14(1), 35–47
- Nowak, Tobias (2018), 'The Turbulent Life of the Working Time Directive', *Maastricht Journal of European and Comparative Law* 25, no. 1 (February 2018): 118–129
- Nielsen, Ruth (2019), *EU-arbejdsret*, 5 uppl., Jurist- og Økonomforbundet Forlag, København
- Nyström, Birgitta (2021), *EU och arbetsrätten*. 6 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm
- Rasnača, Zane (2023), 'One step forward, no steps back? The Court of Justice develops further the notions of daily and weekly rest (C-477/21, MÁV-START)', *EU Law Live*, tillgänglig via <<https://eulawlive.com/analysis-one-step-forward-no-steps-back-the-court-of-justice-develops-further-the-notions-of-daily-and-weekly-rest-c-477-21-mav-start-by-zane-rasnaca/>> (hämtad 02-04-2024)

- Rayer, Ceciel (2012), 'The review of the EU Working Time Directive – Mediating flexibility and security: the dialogue of the European legislator, the ECJ and the Social Partners', i: Davulis, Tomas & Petrylaitė, Daiva (red.), *Labour regulation in the 21st century: in search of flexibility and security*, Cambridge Scholars, Newcastle
- Reichel, Jane (2018), 'EU-rättslig metod', i: Nääv, Maria & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*. 2 uppl., Studentlitteratur, Lund
- Riesenhuber, Karl (2021), *European employment law: a systematic exposition*, 2 uppl., Intersentia, Cambridge
- Ryberg-Welander, Lotti (2000), *Arbetstidsregleringens utveckling: en studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, Sociologiska institutionen, Univ., Diss. Lund : Univ. Lund
- Sandgren, Claes (2021), *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod, argumentation och språk*, 5 uppl., Norstedts Juridik, Stockholm
- Selberg, Niklas (2023), 'Dygnsvila tillkommer utöver veckovila även om veckovilan är extra lång', *EU & arbetsrätt* nr 1/2023 tillgänglig via <<https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/23-01/05.asp>> (hämtad 02-04-2024)
- Sigeman, Tore & Sjödin, Erik (2022) *Arbetsrätten: en översikt*, 8 uppl., Norstedts juridik, Stockholm
- Sinander, Erik (2019), 'Semester - döds viktig princip som har horisontell direkt effekt med stöd av stadgan'. *Europarättslig Tidskrift*, 2, 301–312
- Sinander, Erik (2023), 'Kommentar: På jakt efter den arbetstid som gäller.', *Lag & Avtal*, 2023(2), tillgänglig via <https://www.lag-avtal.se/nyheter/pa-jakt-efter-den-arbetstid-som-galler/2023431> (hämtad 02-04-2024)
- Svensson, Eva-Maria (2014), 'De lege interpretata - om behovet av metodologisk reflektion.' *Juridisk Publikation*, Jubileumsnummer, 211–226
- Zbyszewska, Ania (2016), *Gendering european working time regimes: the working time directive and the case of Poland*, Cambridge University Press, Cambridge
- Özdemir Ertürk, Olgu (2023), 'Non-dissolution of the Daily Rest Period into the Weekly Rest Period', *International Labor Rights Case Law*, 2023:9, 389–393

## **Rättsfall**

### ***Arbetsdomstolen***

AD 2008 nr 49

AD 2012 nr 4

AD 2016 nr 35

AD 2020 nr 7

AD 2021 nr 64

### ***EU-domstolen***

Mål 6/64, *Flaminio Costa v E.N.E.L.*, EU:C:1964:66

Mål 66/85, *Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg*, EU:C:1986:284.

C-59/89, *Commission of the European Communities v Federal Republic of Germany*, EU:C:1991:225

C-84/94, *Storbritannien och Nordirland mot Europeiska unionens råd*, ECLI: EU:C:1996:431, p. 15

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

C-241/99, *Confederación Intersindical Galega (CIG) mot Servicio Galego de Saúde (Sergas)*, EU:C:2001:371

C-397/01 till C-403/01, *Bernhard Pfeiffer m.fl. mot Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV*, EU:C:2004:584

C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger*, EU:C:2003:437

C-52/04, *Personalrat der Feuerwehr Hamburg mot Leiter der Feuerwehr Hamburg*, EU:C:2005:467

C-287/04, *Kommissionen mot Sverige*, EU:C:2005:330

C-428/09 *Union syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre and Others*, EU:C:2010:612

C-429/09, *Günter Fuß mot Stadt Halle*, EU:C:2010:717

C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) mot Tyco Integrated Security SL m.fl.*, EU:C:2015:578

C-518/15, *Ville de Nivelles mot Rudy Matzak*, EU:C:2018:82

Förslag till avgörande av generaladvokat Bot, C-569/16 och C-570/16, *Stadt Wuppertal mot Maria Elisabeth Bauer och Volker Willmeroth mot Martina Broßonn*, EU:C:2018:337.

C-569/16 och C-570/16, *Stadt Wuppertal mot Maria Elisabeth Bauer och Volker Willmeroth mot Martina Broßonn*, EU:C:2018:871

C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV mot Tetsuji Shimi-zu*, EU:C:2018:874

C-609/17 och C-610/17, *Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry mot Hyvinvointialan liitto ry*, EU:C:2019:981

Förslag till avgörande av generaladvokat Pitruzzella, C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mot Deutsche Bank SAE*, EU:C:2019:87

C-55/18, *Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mot Deutsche Bank SAE*, EU:C:2019:402

C-107/19, *XR mot Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost*, EU:C:2021:722

C-344/19 *D. J. mot Radiotelevizija Slovenija*, EU:C:2021:182

C-580/19 *RJ mot Stadt Offenbach am Main*, EU:C:2021:183

C-742/19, *B.K. mot Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*, EU:C:2021:597

C-214/20, *MG mot Dublin City Council*, EU:C:2021:909

Förslag till avgörande av generaladvokat Pitruzzella, C-477/21, *IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt.*, EU:C:2022:778

C-477/21, *IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt.*, EU:C:2023:140

Mål C-19/23, Talan väckt den 18 januari 2023, *Konungariket Danmark mot Europaparlamentet och Europeiska unionens råd*