



EKONOMI-
HÖGSKOLAN

Från kritik till förändring: EU-rättens inverkan på dygnsviloreglerna i Sverige

En rättsvetenskaplig analys av hur EU:s regler om dygnsvila och
veckovila har påverkat Sveriges arbetstidslagstiftning och den
svenska modellen

Lovisa Holmerin

INSTITUTIONEN FÖR HANDELSRÄTT

Masteruppsats - arbetsrätt

HARP23, 30 högskolepoäng

VT 2024

Handledare: Ann-Christine Hartzén

Examinator: Annamaria Westregård

Sammanfattning

Arbetstidsdirektivets (2003/88/EG) regler om dygnsvila och veckovila har visat sig vara komplexa för medlemsstater, som bland annat Sverige, att tolka korrekt. Detta mot bakgrund av att Sverige dömdes för fördragsbrott av EU-domstolen år 2005, på grund av avsaknaden av reglering om dygnsvila i svensk arbetstidslagstiftning. Under det senaste året har en kraftig debatt gällande reglerna om dygnsvila uppdagats i media, till följd av att EU-kommissionen riktade kritik mot de regler som återfinns i det svenska kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) som gäller för anställda inom offentlig sektor. Reglerna kring dygnsvila i kollektivavtalet bedömdes inte uppfylla arbetstidsdirektivets krav, enligt EU-kommissionen, och parterna genomförde ändringar av bestämmelserna. Mot bakgrund av den mediedebatt och den återupprepande kritik som framförts av EU-kommissionen mot Sverige, framstår regleringen av dygnsvila och veckovila som ett område som kräver ytterligare kartläggning.

Uppsatsen behandlar främst genomförandet av EU:s arbetstidsdirektiv i svensk rätt samt dess konsekvenser, gällande reglerna om dygnsvila och veckovila. Detta görs utifrån en rättsdogmatisk och rättsanalytisk metod. Komplexiteten kring tolkning och tillämpning av dessa regleringar diskuteras och reglernas utrymme för undantag analyseras. Reglerna sätts även i en samhällelig kontext, då reglernas konsekvenser analyseras i förhållande till arbetstagare, arbetsgivare och samhällsmedborgare.

I uppsatsens identifieras ett antal skilda synsätt mellan den EU-rättsliga och den svenska arbetstidsregleringen. Bland annat synen på möjligheten till förläggning av dygnsvila har skilts sig. Även gällande möjligheten till avvikelser från reglerna om dygnsvila, går det att utläsa ett mönster att EU-domstolen gör mer restriktiva bedömningar än den svenska Arbetsdomstolen.

Arbetsstidsdirektivet har begränsat arbetsmarknadsparternas handlingsutrymme i Sverige och utrymmet för undantag från reglerna om dygnsvila och veckovila har vid flera tillfällen tolkats väl generöst i Sverige. Gällande regleringens betydelse för samhället påverkar de både arbetstagares hälsa och välbefinnande, verksameters möjlighet att säkerställa ett fullgott bemanningsbehov samt patientsäkerheten.

Ämnesord: dygnsvila, veckovila, arbetsstidsdirektivet, arbetstidslagen, jourtjänstgöring, motsvarande kompensationsledighet.

Abstract

The thesis discusses the complexity of interpreting and applying the EU Working Time Directive (2003/88/EC) in Sweden, particularly the rules on daily rest and weekly rest. In 2005, Sweden was found guilty of a treaty violation by the European Court of Justice due to the lack of regulation on daily rest in Swedish labour legislation. Over the past year, there has been a significant debate in Swedish media regarding the rules on daily rest due to criticism from the European Commission about the regulations found in the Swedish collective agreement "Allmänna bestämmelser" (AB). According to the European Commission, the rules on daily rest in the collective agreement did not meet the requirements of the Working Time Directive, leading to amendments by the parties involved.

The thesis primarily examines the implementation of the EU Working Time Directive in Swedish law and its consequences, regarding the rules on daily rest and weekly rest. The thesis is based on a legal dogmatic and legal analytical method. The complexity of interpreting and applying these regulations is discussed, and the scope for exceptions within the regulations is analysed. The rules are also placed in a societal context, as their consequences are analysed in relation to employees, employers, and citizens.

In the thesis, several differing perspectives between EU law and Swedish labour time regulation are identified. Among other things, the views on the possibility of arranging daily rest have differed. Regarding the possibility of deviations from the daily rest rules, it can be observed that the European Court of Justice tends to make more restrictive assessments than the Swedish Labour Court. The Working Time Directive has limited the scope for action of labour market parties in Sweden, and the room for exceptions to the rules on daily rest and weekly rest has often been interpreted quite generously in

Sweden. Regarding the regulation's impact on society, it affects both the health and well-being of employees, the ability of organizations to ensure adequate staffing, and patient safety.

Keywords: daily rest, weekly rest, Working Time Directive, Working Hours Act, compensatory rest, on-call duty.

Innehållsförteckning

Sammanfattning	3
Abstract	5
Förkortningar	9
1 Inledning	11
1.1 Bakgrund.....	11
1.2 Syfte och frågeställningar	15
1.3 Avgränsningar.....	16
1.4 Metod och material	17
2 Arbetstidsdirektivets bakgrund och tillkomst	25
3 Arbetstidsdirektivets innehåll och innebörd	28
3.1 Arbetstagarbegreppet och arbetstidsbegreppet	28
3.2 Dygnsvila och veckovila.....	30
3.3 Avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila	32
3.3.1 Motsvarande kompensationsledighet vid avvikelser.....	34
3.3.2 Objektiva skäl för att inte ge motsvarande kompensationsledighet.....	36
3.3.3 Lämpligt skydd.....	38
3.4 Jourtjänstgöring.....	39
3.4.1 Jourtjänstgöring utanför arbetsplatsen	41
3.4.2 Arbetstid i förhållande till lön	46
4 Arbetstidsreglering i Sverige	49
4.1 Den svenska arbetstidsregleringens utveckling	49
4.2 Dygnsvila och veckovila.....	55
4.2.1 Dygnsvila	55
4.2.2 Veckovila	57
4.3 Avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila	60
4.3.1 Avvikelser genom kollektivavtal	61
4.4 Jourtjänstgöring.....	69
5 Arbetstidsregleringar i kollektivavtal och ur en samhällelig kontext	73
5.1 Kollektivavtal och den svenska modellen.....	73
5.2 Allmänna bestämmelser (AB) - kollektivavtal för offentlig sektor	75
5.2.1 Huvudöverenskommelsen (HÖK) med Vårdförbundet innan oktober 2023	76
5.2.2 Allmänna bestämmelser (AB) innan oktober 2023	77
5.2.3 EU-kommissionens överträdelseärende mot Sverige.....	78
5.2.4 Huvudöverenskommelsen (HÖK) med Vårdförbundet efter oktober 2023.....	85
5.2.5 Allmänna bestämmelser (AB) efter oktober 2023	86
5.2.6 Förändringarna i AB 20 i relation till arbetstidsdirektivet	89
5.3 Dygnsviloreglernas betydelse ur en samhällelig kontext.....	92
6 Sammanfattande analys	97

6.1	Arbetstidsdirektivets inverkan på svensk lagstiftning och den svenska modellen	97
6.2	Avvikelse från reglerna om dygnsvila och veckovila	101
6.3	Arbetsdag och löne.....	105
6.4	Reglerna om dygnsvila och veckovila ur en samhällslik kontext.....	107
6.5	Avslutande kommentar	109
	Källförteckning	110

Förkortningar

AB	Allmänna bestämmelser
AD	Arbetsdomstolen
AML	Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Arbetstidsdirektivet/direktivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.
ATL	Arbetstidslagen (1982:673)
EG-domstolen	Europeiska gemenskapernas domstol, numera Europeiska unionens domstol
EG-kommissionen	Europeiska gemenskapernas kommission, numera Europeiska kommissionen
EU	Europeiska unionen
EU-domstolen	Europeiska unionens domstol
EU-kommissionen	Europeiska kommissionens avdelningar
HÖK	Huvudöverenskommelse
ILO	Internationella arbetsorganisationen
Kommunal	Svenska Kommunalarbetsförbundet
LO	Landsorganisationen i Sverige
MBL	Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
OFR	Offentliganställdas Förhandlingsråd
SKR	Sveriges Kommuner och Regioner
SOU	Statens offentliga utredningar

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Utgångspunkten är att arbetsgivaren, i kraft av sin arbetsledningsrätt, har rätt att besluta om arbetstidens förläggning. Det finns dock regleringar på EU-nivå, i svensk lag och vanligtvis även i kollektivavtal, som begränsar och preciserar arbetsgivarens frihet avseende arbetstidsförläggningen.¹ EU:s rättighetsstadga och Europarådets sociala stadga fastslår rätten till en begränsning av arbetstiden. I Sverige finns ingen motsvarande grundlagsstiftning som stipulerar rätten till en begränsad arbetstid. Det framgår dock av arbetstidslagen (1982:673) att normalarbetstiden ska uppgå till 40 timmar per vecka. Arbetstidslagen, är likt flera andra arbetsrättsliga lagar i Sverige, semidispositiv vilket innebär att avvikelser kan göras genom kollektivavtal. EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG) innehåller dock minimiregler avseende arbetstidens förläggning och sätter därmed ramarna för hur omfattande avvikelser som kan göras.²

Regeln om 11 timmars dygnsvila infördes i EU:s första arbetstidsdirektiv (93//104/EEG) redan år 1993.³ När Sverige två år senare inträdde i EU 1995, blev landet förpliktigade att implementera de EU-rättsliga bestämmelserna i nationell lagstiftning.⁴ Sverige bedömde det dock inte som nödvändigt att införa en nationell bestämmelse om dygnsvila vid denna tidpunkt.⁵ Några år senare, år 2004, riktade EU-kommissionen (dåvarande EG-kommissionen) kritik mot Sverige för att inte ha implementerat arbetstidsdirektivet korrekt i

¹ AD 2010 nr 2.

² Lotti Ryberg-Welander. "Arbetstidsregleringen - en förändringsprocess i tiden". *Niklas Bruun i Sverige*, 2017, s. 381.

³ Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, artikel 3.

⁴ Birgitta Nyström. *EU och arbetsrätten*, Sjätte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021, s. 19 och 33.

⁵ SOU 1995:92 EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet, s. 15 ff.

nationell lagstiftning.⁶ Det föranledde att Sverige dömdes till fördragsbrott i EU-domstolen (dåvarande EG-domstolen), bland annat för avsaknaden av en regel om dygnsvila i nationell lagstiftning.⁷ Till följd av detta införde Sverige en regel om 11 timmars dygnsvila i arbetstidslagen år 2005.⁸ Såväl EU:s arbetstidsdirektiv som den svenska arbetstidslagen möjliggör dock avvikelser från regeln om 11 timmars dygnsvila, om arbetstagaren istället ges motsvarande kompensationsledighet eller vid undantagsfall annat lämpligt skydd.⁹

Långa arbetspass och avvikelser från regeln om 11 timmars dygnsvila är vanligt förekommande på den svenska arbetsmarknaden, främst inom verksamheter som bedriver skiftarbete som till exempel vård- och räddningstjänstsektorn. Oftast används detta som ett sätt att komprimera arbetstiden till färre dagar, vilket även ger arbetstagare en möjlighet till flera dagar av sammanhängande ledighet. På grund av möjlighet till flera dagars sammanhängande ledighet är ett sådant upplägg populärt bland många arbetstagare, samtidigt som det kan orsaka förkortad sömn och öka risken för olycksfall.¹⁰

Forskning visar att vilotiden bör vara minst 11 timmar per dygn, för att få den återhämtning som behövs. Bristande sömn ökar risken för olyckor och påverkar hälsan negativt över tid.¹¹ Ungefär 14 timmars vila behövs mellan arbetspass för att uppnå rimlig återhämtning och minst 10 timmars vila krävs

⁶ Lotti Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering". *Festskrift till Catharina Calleman: I rättens utkanter*, Iustus, Uppsala, 2014, s. 337.

⁷ Mål C-287/04: *Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Sverige*, p. 10; AD 2021 nr 64.

⁸ Hans Gullberg, Karl-Ingvar Rundqvist och Per Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik AB, 2014, s. 117.

⁹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, artikel 18; 13 § arbetstidslag (1982:673).

¹⁰ Göran Kecklund, Mikael Ingre och Torbjörn Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*. Stressforskningsrapporter nr 322, Stockholm 2010, s. 54.

¹¹ Torbjörn Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – En sammanfattning av en översikt av aktuell forskning*. Stressforskningsrapporter nr 300, Stockholm 2001, s. 4 f.

för att tillfredsställa grundläggande sömnbehov.¹² Studier av läkare och sjuksköterskor visar även att arbetspass som är längre än 12 timmar orsakar allvarlig trötthet, vilket kan leda till ofrivilliga insomnanden på arbetsplatsen och även felbehandlingar. Flera studier av vårdpersonal visar att en reducerad arbetslängd ökar patientsäkerheten och minskar risken för felbehandlingar, troligen på grund av att tröttheten minskar.¹³

Under våren 2021 riktade återigen EU-kommissionen kritik mot Sverige avseende arbetstidsdirektivets tillämpning, efter att en ambulansförare uppmärksammat kommissionen på att 24 timmars långa arbetspass förekommer inom vårdsektorn och att regeln om 11 timmars dygnsvila inte efterlevs. Klagomålet gällde bestämmelserna i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB), tecknat mellan Sveriges kommuner och regioner (SKR) och Sobona på arbetsgivarsidan och Kommunal och Vårdförbundet på arbetstagar sidan. Allmänna bestämmelser (AB) gäller dock för samtliga anställda inom offentlig sektor i Sverige. Till följd av EU-kommissionens kritik beslutade kollektivavtalsparterna att skärpa bestämmelserna om dygnsvila från oktober 2023, för att göra dem mer anpassade till EU:s arbetstidsdirektiv.¹⁴

Förändringen av dygnsvilo-reglerna i allmänna bestämmelser (AB) har väckt en omfattande debatt i media. De nya kollektivavtalade bestämmelserna om minst 11 timmars dygnsvila innebär att dygnslånga arbetspass förbjuds. Detta innebär i praktiken kortare och fler arbetspass, samt färre perioder av flera dagars ledighet för offentligt anställda inom bland annat vård- och räddningstjänstsektorn.¹⁵ Flera brandmän har uttalat sig i media om att de nya

¹² Kecklund, Ingre och Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, s. 55.

¹³ Kecklund, Ingre och Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, s. 41.

¹⁴ Erik Sinander. Varför är EU:s dygnsvilo-regler så problematiska i Sverige?, *Lag och avtal*, 2023-06-28.

¹⁵ Sebastian Strandberg. Direktiv om dygnsvilan skärps - här är argumenten för och emot. *TT, SVT Nyheter*, 2023-04-14.

reglerna kommer försvåra familjelivet och uppger att förändringarna kan komma att leda till massuppsägningar. Protester och namninsamlingar, som engagerat tusentals brandmän, har även genomförts.¹⁶ Arbetsgivare inom räddningstjänsten vittnar även om en oro att förlora personal, samt att reglerna kommer leda till svårigheter i schemaplaneringen och öka kostnaderna. I början av februari 2024 hade över 80 arbetsgivare inom räddningstjänsten ansökt om dispens från de nya reglerna hos Arbetsstidsnämnden. Ett beslut om dispens är dock bara gällande i högst 12 månader, vilket innebär att de nya reglerna om dygnsvila kommer att behöva efterlevas efter dispensens utgång.¹⁷ Även ambulansförbundet har larmat om personalbrist och uppgav i oktober 2023 att 40 ambulanser runt om i Sverige stod stilla, till följd av de nya reglerna om dygnsvila. Sjukvården har stora svårigheter att täcka upp personalbehovet till följd av regeländringarna, vilket även medför stora risker för patientsäkerheten.¹⁸

Åsikterna kring de nya reglerna om dygnsvila är dock splittrade och det finns även de som är positivt inställda till förändringen. Vårdförbundet poängterar att återhämtning och vila är en förutsättning för att vårdpersonal ska kunna bedriva professionellt arbete, utan att riskera sin egen hälsa och patientsäkerheten. De är välkomnande till de skärpta reglerna och anser att de borde införts för länge sedan.¹⁹ I en studie av arbetstagare som arbetar tvåskift och treskift i Sverige år 2022 uppgav 42 och 47 procent att det förekom korta vilotider i deras schema, varav en tredjedel upplevde att detta utgjorde ett stort problem i deras liv.²⁰

¹⁶ Jenny Martorell. Brandmän varnar för massavhopp med nya regler: "Katastrofala arbetstider". *TT, SVT Nyheter*, 2023-04-10.

¹⁷ Lukas Johansson. Räddningstjänsten vill få dispens från regler om dygnsvila - men problemet skjuts framåt. *SVT Nyheter*. 2024-02-09.

¹⁸ Emma Isberg. Svenska ambulansförbundet: "Människor dör av det här". *Dagens Nyheter*. 2023-10-13.

¹⁹ Adam Svensson. Vårdförbundet positivt till kritiserad EU-regel. *Dagens Nyheter*. 2023-04-17.

²⁰ Anna Dahlgren et al. Forskningsöversikt över korta vilotider samt rekommendationer för säkra och hälsosamma arbetstidsförläggningar: ändrade regler för dygnsvila inom kommun- och regionsektorn. Karolinska Institutet, Rapport 2023:11, s. 20.

Regleringen av dygnsvila har därmed betydelse för en rad olika aspekter som schemaläggning, verksamhetens ekonomi, arbetstagarens fritid och möjlighet till återhämtning samt säkerheten för liv och hälsa kopplat till samhällsviktiga yrken. Inte endast arbetsgivare och arbetstagare påverkas av effekterna av denna reglering, utan även samhällsmedborgare i behov av sjukvård, räddningstjänst och liknande. Å ena sidan föredrar troligen inte samhällsmedborgare att få livsavgörande vård av sjukvårdspersonal som är inne på de sista timmarna av ett dygnslångt arbetspass. Å andra sidan är det inte heller önskvärt att som samhällsmedborgare inte få vård i tid på grund av personalbrist. Eftersom EU:s arbetstidsdirektiv även har visat sig vara ett komplext område för medlemsstater som Sverige att tolka korrekt, är det intressant att närmare undersöka innebörden av reglerna om dygnsvila och veckovila samt vilka effekter de har för samhället.

1.2 Syfte och frågeställningar

Uppsatsen syftar till att utreda reglerna om dygnsvila och veckovila i EU:s arbetstidsdirektiv, samt hur svensk lagstiftning och kollektivavtal förhåller sig till detta. Då EU-kommissionen vid flera tillfällen har riktat kritik mot Sverige avseende reglerna om dygnsvila, är det av särskilt intresse att undersöka hur de EU-rättsliga reglerna om dygnsvila och veckovila ska tolkas och förstås. Mot bakgrund av den upprepade kritik som EU-kommissionen har riktat mot Sveriges implementering och efterlevnad av regleringen om dygnsvila, framstår detta som ett komplext område som kräver ytterligare kartläggning.

Vidare ämnar uppsatsen att utreda vilka undantagsmöjligheter från reglerna om dygnsvila och veckovila som är förenliga med arbetstidsdirektivet, då detta inte tydligt framgår av bestämmelserna i sig. Reglerna om dygnsvila har även visat sig uppdaga en stor samhällsdebatt i media och såväl arbetstagare som arbetsgivare påverkas direkt av dessa regler. Uppsatsen syftar således även till att analysera vilka effekter dessa regler har för

anställningsförhållandets parter och även i förhållande till samhällsviktiga verksamheters funktion. Frågeställningarna som uppsatsen ämnar besvara är följande:

- Hur har EU:s regler om dygnsvila och veckovila påverkat Sveriges lagstiftning och den svenska modellen?
- Under vilka förutsättningar är det möjligt att göra avvikelser från arbetstidsdirektivets regler om dygnsvila och veckovila?
- Vilken betydelse har reglerna om dygnsvila och veckovila för samhället och vilka fördelar respektive nackdelar kan identifieras med denna reglering?

1.3 Avgränsningar

Uppsatsen kommer att fokusera på att utreda reglerna om dygnsvila och veckovila, med utgångspunkt i EU:s arbetstidsdirektiv och den svenska arbetstidslagen. Arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen gäller för såväl privat som offentlig sektor. Det finns dock en särskild speciallagstiftning i Sverige om arbetstid för arbetstagare som utför arbete i arbetsgivarens hushåll, lag (1970:943) om arbetstid m.m i husligt arbete. Denna lagstiftning kommer inte att inkluderas i uppsatsen och uppsatsen avgränsas således till att endast behandla Sveriges arbetstidsregler i arbetstidslagen, som gäller för privat och offentlig sektor.

Uppsatsen är även avgränsad till att i förhållande till kollektivavtalade regler främst fokusera på sjukvårdsbranschen. Detta görs utifrån huvudöverenskommelsen (HÖK) med Vårdförbundet och kollektivavtalet allmänna bestämmelser (AB). Bestämmelserna i AB gäller för samtliga anställda inom offentlig sektor. HÖK med Vårdförbundet, som en är en av totalt sex huvudöverenskommelser som SKR och Sobona tecknar inom olika avtalsområden, har valts ut för att redogöra för en huvudöverenskommelses innehåll. Anledningen till att endast en huvudöverenskommelse har

inkluderats är på grund av uppsatsens omfång, samt att det inte hade varit av betydande relevans att inkludera samtliga. Reglerna om dygnsvila och veckovila återfinns främst i AB, men HÖK innehåller övergripande riktlinjer avseende dessa regler.

HÖK med Vårdförbundet har valts ut är på grund av att en stor del av den debatt som har pågått i media har kretsat kring sjukvårdspersonal, samt att det under våren 2024 har pågått konflikter mellan avtalsparterna i denna huvudöverenskommelse. Sjukvårdsbranschen är således en bransch som är relevant och aktuell att analysera i förhållande till reglerna om dygnsvila och veckovila. Fortsättningsvis utgår även uppsatsens exempel och analyser, avseende dygnsviloreglernas betydelse ur en samhällelig kontext, från sjukvårdsbranschen. Detta motiveras främst av att det hade blivit osammanhängande att inkludera exempel från olika branscher. Uppsatsen är dock inte i sin helhet begränsad till att endast fokusera på sjukvårdsbranschen. De exemplifieringar och analyser som återfinns i uppsatsen går även till stor del att applicera även på andra branscher.

1.4 Metod och material

För att uppnå uppsatsens syfte har en rättsdogmatisk metod använts tillsammans med en rättsanalytisk metod. Den rättsdogmatiska metoden utgör grunden för ett rättsvetenskapligt arbete och innebär ett fastställande av den gällande rätten och dess innebörd. Fastställandet av rätten enligt den rättsdogmatiska metoden görs utifrån rättskällehierarkin, som innebär att vissa rättskällor ges ett högre värde än andra. Lagtext är enligt rättskällehierarkin den rättskälla med högst värde, som sedan med fördel kan komplimenteras med andra rättskällor som förarbeten, praxis och doktrin. Den rättsdogmatiska metoden har i uppsatsen använts för att fastställa rättsläget “de lege lata”, det vill säga hur det aktuella rättsläget ser ut enligt

lagen.²¹ Den skrivna lagtext som har använts i uppsatsen för att utreda rättsläget “de lege lata” är EU:s arbetstidsdirektiv (2003/88/EG) och den svenska arbetstidslagen. För att fastställa det gällande rättsläget avseende reglerna om dygnsvila och veckovila har dessa skrivna rättsregler analyserats tillsammans med komplimenterande rättskällor, som bland annat förarbeten, praxis och doktrin. Såväl EU-rätten som den svenska rätten har i uppsatsen studerats ur ett rättsdogmatiskt perspektiv. EU-rätten och den svenska rätten har dock studerats separat och grundats på olika rättskällor, då de är två fristående rättssystem.

Ett kännetecknande drag för EU-rätten är att de oskrivna rättskällorna, som rättspraxis och allmänna rättsprinciper, är av större relevans jämfört med vad som råder inom den svenska rättsordningen. De EU-rättsliga bestämmelserna är ofta vagt formulerade och kan ge bristande vägledning. För att utröna tillämpningen av bestämmelserna behöver de således läsas tillsammans med den rättspraxis som finns inom området. I vissa områden återfinns den gällande EU-rätten till övervägande del i rättspraxis och inte i den skrivna rätten.²²

EU-domstolen är det enda organ inom EU som har mandat att göra auktoritativa tolkningar av EU-rätten. Domstolen tolkar de EU-rättsliga bestämmelserna mot bakgrund av dess syfte och ändamålsenliga verkan, det vill säga utifrån vad som är mest gynnsamt för EU-rättens utveckling. EU-domstolens praxis är därmed ett viktigt komplement för att tolka den skrivna EU-rätten och förstå dess avsedda tillämpning. EU-domstolen är dock inte bundna av sina egna prejudikat och förändringar kan genomföras i domstolens bedömning över tid.²³ För att belysa hur arbetstidsdirektivets

²¹ Frantzeska Papadopoulou och Björn Skarp, *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Andra upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021, s. 159.

²² Jörgen Hettne och Ida Otken Eriksson (red.), *EU-rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, Andra upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011, s. 40 ff.

²³ Hettne och Otken Eriksson, *EU-rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, s. 49.

bestämmelser om dygnsvila och veckovila ska tolkas och tillämpas i praktiken, har ett brett urval av rättspraxis från EU-domstolen valts ut för redogörelse och analys. De utvalda rättsfallen från EU-domstolen sträcker sig mellan perioden 2000 och 2023. Mot bakgrund av att domstolens bedömningar kan förändras över tid, är det fördelaktigt att inkludera rättspraxis från ett brett tidsspänn för att erhålla ett korrekt rättsläge och kunna urskilja förändringar. Då det första arbetstidsdirektivet infördes år 1993, har rättspraxis inom området uppkommit sedan dess. I de aktuella rättsfallen som har analyserats i uppsatsen, kan inga tydliga motsättningar eller förändringar i EU-domstolens bedömning identifieras. EU-domstolen har genomgående varit samstämmig och konsekvent i sina tolkningar mellan 2000 och 2023. Arbetstidsdirektivet har visserligen uppdaterats sedan 2000 och det är viktigt att vara medveten om att äldre rättsfall kan ha förlorat sin relevans efter att regeländringar har skett. Detta bedöms dock inte vara fallet gällande arbetstidsdirektivet, då bestämmelserna om dygnsvila och veckovila har behållits oförändrade sedan 1993 års arbetstidsdirektiv. De rättsfall som avgjordes under tidigt 2000-tal, främst *Simap*-målet²⁴ och *Jaeger*-målet²⁵, refererar även EU-domstolen återkommande till i nyare rättsfall vilket indikerar att det fortfarande är av relevans.

Även svensk rättspraxis från Arbetsdomstolen har använts i uppsatsen, för att tillsammans med arbetstidslagen utreda hur rättsläget ser ut “de lege lata” och för att utreda rättens tillämpning i praktiken. Rättspraxis bidrar till en förståelse gällande hur domstolen tolkar en viss bestämmelse och kan därmed ge en utökad förståelse än endast den skrivna lagtexten. Som tidigare nämnts är åldern av ett rättsfall en viktig aspekt i bedömningen av dess relevans, då förändringar i lagstiftning och domstolars bedömning kan ske med tiden.²⁶ Det råder en brist på relevant svensk rättspraxis som belyser reglerna om veckovila och dygnsvila. Detta bedöms dock inte vara ett metodologiskt

²⁴ Mål C-303/98: *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana*.

²⁵ Mål C-151/02: *Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger*.

²⁶ Papadopoulou och Skarp, *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, s. 84 ff.

problem för uppsatsen, då det finns ett bredare urval av rättspraxis från EU-domstolen som har inkluderats. För att hitta relevant svensk rättspraxis har främst Juno använts som databas, där sökord som bland annat “dygnsvila”, ”veckovila”, “arbetstid” och “jourtid” har använts. Även böcker, som till exempel “Arbetstidslagen: kommentarer och författningar”²⁷, har refererat till relevanta rättsfall som har kunnat användas.

Uppsatsen inkluderar den svenska rättspraxis inom området som är av relevans, vilket är totalt sex rättsfall mellan åren 2008 och 2024. Samtliga svenska rättsfall som har använts i uppsatsen har tillkommit efter att bestämmelsen om dygnsvila infördes i arbetstidslagen år 2005, vilket innebär att inga betydelsefulla lagändringar har skett därefter. Rättsfallen är således inte föråldrade i den aspekt att rättsläget har förändrats. Gällande ett rättsfall, AD 2008 nr 49, går det dock att ana att domstolen sannolikt hade gjort en annan bedömning i dagsläget. Detta mot bakgrund av den utökade praxis från EU-domstolen som tillkommit, samt den kritik som Sverige fått motta från EU-kommissionen gällande kollektivavtal som inte är förenliga med arbetstidsdirektivet. Detta är dock inte något som går att fastslå, då det inte finns något nyare rättsfall där en liknande situation som i AD 2008 nr 49 har prövats. Oavsett är rättsfallet AD 2008 nr 49 av relevans och intresse då det exemplifierar domstolens tolkning av rättsregeln om dygnsvila, även om det inte går att garantera att den tolkningen hade kvarstått än idag.

För att utröna tillämpandet av rättsreglerna i praktiken har även ett kollektivavtal inkluderats för redogörelse och analys. Den främsta anledningen till att inkludera ett kollektivavtal för analys i uppsatsen, är på grund av att svensk arbetsrättsreglering främst återfinns i kollektivavtal. Sverige har en kollektivavtalsäckning på cirka 90 %²⁸, vilket innebär att majoriteten av arbetstagarna i Sverige omfattas av arbetstidsregleringar i

²⁷ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*.

²⁸ Medlingsinstitutet. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023: Medlingsinstitutets årsrapport*, 2023, s. 83.

kollektivavtal och inte enbart reglerna i arbetstidslagen. Det kollektivavtal som analyseras i uppsatsen är Allmänna bestämmelser (AB), som gäller för offentligt anställda i Sverige. Anledningen till att just detta kollektivavtal har valts ut för analys, är på grund av att EU-kommissionen riktade kritik mot dess bestämmelser avseende dygnsvila år 2021 vilket föranledde att parterna ändrade avtalet. Detta kollektivavtal skildrar således bestämmelser avseende dygnsvila som tidigare har bedömts vara oförenliga med arbetstidsdirektivet enligt EU-kommissionen och som numera har anpassats bättre till arbetstidsdirektivet. Det är således intressant att analysera de förändringar som har gjorts i detta avtal i förhållande till EU:s arbetstidsdirektiv. Ytterligare en anledning till att just allmänna bestämmelser (AB) har valts ut till analys, är på grund av dess omfattning. Bestämmelserna påverkar alla anställda inom offentlig sektor, vilket omfattar cirka 1,2 miljoner arbetstagare i Sverige.²⁹

Allmänna bestämmelser (AB) är en del av huvudöverenskommelsen (HÖK), som SKR och Sobona tecknar med respektive branschorganisation. Det finns således olika huvudöverenskommelser (HÖK) för varje enskild bransch, men allmänna bestämmelser (AB) återfinns som en bilaga i samtliga HÖK och är likalydande för samtliga branscher. Bestämmelserna avseende dygnsvila återfinns främst i allmänna bestämmelser (AB), som innehåller allmänna anställningsvillkor. Även HÖK innehåller dock överenskommelser kring dygnsviloreglerna. I uppsatsen har en huvudöverenskommelse (HÖK) valts ut för redogörelse och analys, vilket är HÖK med Vårdförbundet.

En metodologisk utmaning som har uppstått under arbetet med uppsatsen är att viss information har varit svårare och mer tidskrävande att hitta. Information om EU-kommissionens överträdelseärende mot Sverige år 2021, avseende bestämmelserna om dygnsvila i AB, var ett sådant område. Detta är väl omskrivet i nyhetsartiklar, men förstahandsinformationen var svårare att

²⁹ Jeanette Hedberg. Överenskommelser om dygnsvila. *Sveriges kommuner och regioner*. 2023-05-05.

återfinna. För att få tillgång till dessa dokument, som består av informella skrivelser mellan EU-kommissionen och den svenska regeringen, fick dessa handlingar efterfrågas via mail till Regeringskansliet.

I Sverige har traditionellt sett förarbeten varit en betydelsefull rättskälla för att utröna syftet med en viss lagbestämmelse. Förarbeten är en användbar rättskälla för att identifiera en bestämmelses betydelse, samt hur den är avsedd att tillämpas. En nackdel med förarbeten som rättskälla är dock att de efter en tid kan bli föråldrade. Lagstiftaren har inte alltid möjlighet att förutse vissa situationer och kommande prejudicerande rättspraxis, som kan komma att förändra eller tydliggöra rättsläget. Förarbeten är däremot en lämplig rättskälla för att skapa förståelse för bestämmelsernas syfte och betydelse vid dess införande. Det är dock viktigt att vara medveten om i vilket sammanhang som förarbetet kom till och att situationen kan ha förändrats sedan dess.³⁰

I uppsatsen har flera förarbeten till arbetstidslagen använts för att urskilja syftet och den tänkta tillämpningen gällande bestämmelserna om dygnsvila och veckovila.³¹ Förarbetena har varit en givande rättskälla i den aspekt att de har skapat en ökad förståelse och gett insikt om den tänkta tillämpningen av bestämmelser, som inte framgår av den skrivna lagen. Användningen av förarbeten har bland annat gett svar om hur det är möjligt att förlägga dygnsvila och veckovila. Somliga resonemang i förarbetena går dock att urskilja som något föråldrade och hade sannolikt inte utformats likalydande idag, mot bakgrund av den rättspraxis från EU-domstolen som tillkommit därefter.³² Detta har tagits med i beaktning och framförts i uppsatsens

³⁰ Papadopoulou och Skarp, *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, s. 83.

³¹ Regeringens proposition 1981/82:154 om ny arbetstidslag m.m; Regeringens proposition 1995/96:162 EG:s arbetstidsdirektiv; Regeringens proposition 2003/04:180 Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv; Regeringens proposition 2010/11:89 Ändrade regler om övertid och skyddskommitté; SOU 1995:92 EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet.

³² Se avsnitt 4.2.2.

analyser. Det är även av intresse för uppsatsens analyser av rättsläget att kunna urskilja hur tolkningen av vissa bestämmelser har förändrats över tid.

Doktrin är en betydelsefull rättskälla eftersom det inte endast innehåller en kartläggning gällande rättsläge och rättsfall, utan även analyser och kommentarer. I doktrin går det bland annat att återfinna analyser om eventuella problem vid tillämpning av rättsregler. Doktrin bedöms vara långt ner i rättskällehierarkin och har inte ett högt värde som rättskälla, vilket är viktigt att ha i åtanke. Det är dock en användbar källa för att utröna analytiska frågeställningar och identifiera eventuella tillämpningsproblem med en rättsregel.³³ Till exempel har Erik Sinanders resonemang, i artikeln "Varför är EU:s dygnsviloregler så problematiska i Sverige? i Lag och avtal, bidragit till en intressant problematisering och analys av dygnsbryt i uppsatsen.³⁴ Denna artikel är mer av karaktären debattartikel och kan eventuellt inte traditionellt betraktats som doktrin. Erik Sinander är dock universitetslektor och docent inom arbetsrätt och har skrivit åtskilliga publikationer grundande på gedigna rättskällor. Hans resonemang är således välgrundade och trovärdiga även om artikeln i sig inte kan klassificeras som doktrin.³⁵ Ytterligare doktrin som Lotti Ryberg-Welanders publikationer³⁶ och "Arbetstidslagen: kommentarer och författningar" av Hans Gullberg, Karl-Ingvar Rundqvist och Per Ewaldsson³⁷ har även bidragit till värdefulla tillägg och beskrivningar gällande rättsläget som inte framgår av den skrivna lagtexten.

³³ Papadopoulou och Skarp, *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang*, s. 111.

³⁴ Se avsnitt 4.2.1.

³⁵ Stockholms universitet. Erik Sinander - universitetslektor i internationell privaträtt.

³⁶ Lotti Ryberg-Welander. *Arbetstidsregleringens utveckling: en studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, Sociologiska institutionen, Univ., Diss. Lund: Univ., Lund, 2000; Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering"; Ryberg-Welander. "Arbetstidsregleringen - en förändringsprocess i tiden".

³⁷ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*.

Utöver att fastställa rättsläget “de lege lata” utifrån den rättsdogmatiska metoden, har även en rättsanalytisk metod tillämpats. Den rättsanalytiska metoden syftar till att analysera rätten, vilket i uppsatsen har gjorts genom att analysera konsekvenser samt för- och nackdelar gällande reglerna om dygnsvila och veckovila. Inom den rättsanalytiska metoden finns inget tydligt rätt och fel svar på samma sätt som inom den rättsdogmatiska metoden, som avser att fastställa gällande rätt. Den rättsanalytiska metoden behöver således inte endast utgå från de erkända rättskällorna enligt rättskällehierarkin, utan valet att källor är mer fritt.³⁸ För att kunna identifiera rättens påverkan och konsekvenser har bland annat forskningsrapporter och nyhetsartiklar använts i uppsatsen. Nyhetsartiklar har varit en användbar källa i den aspekt att det har gett en bild av hur rättsläget påverkar arbetstagare, arbetsgivare och verksamheter samt hur dessa aktörer ser på rättsläget. Reglerna om dygnsvila och veckovila har även analyserats ur en samhällelig kontext i uppsatsen, som en del av den rättsanalytiska metoden.³⁹ Det är även en naturlig del i den rättsanalytiska metoden att kritisera rättsregler och domstolsavgöranden, vilket vid flera tillfällen har gjorts i uppsatsen.⁴⁰ Tillämpandet av en rättsanalytisk metod har således bidragit till uppsatsens möjlighet till djupare analyser och problematiseringar gällande rättsläget.

³⁸ Claes Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod, argumentation och språk*, Femte upplagan, Norstedts Juridik, 2021, s. 53 ff.

³⁹ Analyser ur en samhällelig kontext återfinns främst i avsnitt 5 och 6.

⁴⁰ Sandgren. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod, argumentation och språk*, s. 53 ff.

2 Arbetstidsdirektivets bakgrund och tillkomst

Arbetstagares rätt till en begränsad arbetstid, dygnsvila, veckovila och årlig betald semester fastställs i artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.⁴¹ Dygnsvila och veckovila utgör således grundläggande rättigheter inom EU. Arbetstidsdirektivet preciserar dessa grundläggande rättigheter och ska tolkas mot denna bakgrund.⁴²

EU:s första förslag till ett arbetstidsdirektiv lades fram år 1990. År 1993 antogs det första arbetstidsdirektivet, direktiv 93/104/EEG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, efter en lång tid av debatt och flera regleringsförsök. Direktivet som antogs 1993 skilde sig i flera aspekter från förslaget 1990. I förslaget reglerades till exempel varken maximal eller normal arbetstid, då det ansågs vara en fråga för de enskilda medlemsstaterna att hantera. Även möjligheterna till undantag från direktivet skilde sig i förslaget. Definitionen av begreppet arbetstid och rätten till viloperioder och ledighet överensstämde däremot mellan förslaget och det senare antagna direktivet.⁴³

1993 års arbetstidsdirektiv innehöll minimiregler för skydd av arbetstagares säkerhet och hälsa avseende förläggning av arbetstiden. Direktivet innehöll bland annat regler om dygnsvila, veckovila, årsviloperioder, raster, maximal veckoarbetstid, nattarbete och skiftarbete.⁴⁴ Införandet av 1993 års arbetstidsdirektiv mötte kritik från flera av EU:s medlemsländer. Främst

⁴¹ Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 31 p. 2.

⁴² Erik Sjödin. Rätt rättsliga utgångspunkter för avgörande av tvist om arbetstid och konkurrerande kollektivavtal. *Svensk Juristtidning*, 2023-11-14.

⁴³ Ryberg-Welander. *Arbetstidsregleringens utveckling: en studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, s. 77.

⁴⁴ Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 394.

Storbritannien framförde stark kritik och väckte talan i EU-domstolen (dåvarande EG-domstolen) om en ogiltigförklaring av direktivet.⁴⁵ Storbritannien menade delvis att direktivet stred mot EU:s grundprinciper om proportionalitet och subsidiaritet, samt att det saknades vetenskapliga bevis som understödde arbetstidens koppling till arbetstagares hälsa och säkerhet. De framhöll även att direktivet utgjorde ett maktmissbruk och inte levde upp till nödvändiga formella krav. EU-domstolen avslog Storbritanniens talan om ogiltigförklaring av direktivet. Domstolen framhöll att direktivets möjligheter till undantag ger medlemsstaterna möjlighet att anpassa direktivet till den nationella lagstiftningen, vilket säkerställer att lagstiftningsmakten ej missbrukats.⁴⁶

År 2000 antogs ett nytt reviderat arbetstidsdirektiv. I det reviderade direktivet täcktes nu sektorer och verksamheter som inte tidigare omfattats av det ursprungliga arbetstidsdirektivet. Det nu gällande arbetstidsdirektivet antogs år 2003, direktiv 2003/88/EG, och syftade till att förena reglerna i 1993 års direktiv och 2000 års direktiv samt anpassa reglerna till EU-domstolens praxis. 2003 års arbetstidsdirektiv innebar således inga omfattande ändringar i sak.⁴⁷

Direktiv 2003/88/EG (arbetstidsdirektivet) syftar till att säkerställa ett skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet, genom att arbetstagare ska ha rätt till tillräckliga viloperioder. Tillräckliga viloperioder syftar delvis till att arbetstagare ska ges möjlighet att vila upp sig och återhämta sig från den trötthet som arbetet orsakar. Viloperioderna syftar även till att verka förebyggande genom att minska risken för de hälso- och säkerhetsrisker som en ackumulerad arbetstid utan vila kan orsaka.⁴⁸ Det primära syftet med att

⁴⁵ Ryberg-Welander. *Arbetstidsregleringens utveckling: en studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, s. 81.

⁴⁶ Mål C-84/94: *Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland mot Europeiska unionens råd*.

⁴⁷ Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 394.

⁴⁸ Mål C-428/09, p. 37.

införa arbetstidsreglering på unionsnivå är att säkerställa ett skydd för arbetstagarparten, särskilt i form av minimitider för dygns- och veckovila. Enligt EU-domstolens praxis ska arbetstagarparten betraktas som den svagare parten i anställningsförhållandet, vilket innebär att det är nödvändigt att stärka arbetstagarpartens rättigheter på unionsnivå.⁴⁹ I direktivets ingress uppmärksammas hälsoaspekten avseende arbetstid vid ett flertal tillfällen. Direktivet lyfter bland annat risker med nattarbete och hänvisar till att forskning visar att kroppen är känsligare för störningar nattetid. Direktivets motiv grundar sig således i viss mån på forskning om sambandet mellan arbetstider och hälsa.⁵⁰ Av ingressen framhålls även att arbetstagarpartens säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat ekonomiska aspekter.⁵¹

Arbetstidsdirektivet är tillämpligt för alla verksamheter inom såväl privat som offentlig sektor. Undantag från direktivets regler kan dock göras för viss offentlig verksamhet, som till exempel försvaret, polisen och civilförsvaret, vid särskilda och oförutsägbara händelser.⁵²

⁴⁹ Mål C-477/21: *IH mot MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt.*

⁵⁰ Ryberg-Welander. *Arbetstidsregleringens utveckling: en studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, s. 380.

⁵¹ Direktiv 2003/88/EG.

⁵² Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 31.

3 Arbetstidsdirektivets innehåll och innebörd

3.1 Arbetstagarbegreppet och arbetstidsbegreppet

EU-domstolen har fastslagit att arbetstagarbegreppet i enlighet med arbetstidsdirektivet ska tolkas utifrån en gemenskapsrättslig definition och inte kan definieras av de enskilda medlemsstaterna. Begreppet arbetstagare ska definieras i enlighet med de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, som utgår från parternas rättigheter och skyldigheter gentemot varandra. Arbetstagare definieras som en person som mot ersättning utför arbete för en annan person under dennes ledning. I arbetstidsdirektivet görs det ingen åtskillnad i bestämmelserna om en arbetstagare är visstidsanställd eller tillsvidareanställd, rätten till viloperioder är densamma oavsett anställningsform.⁵³

Begreppet arbetstid, såväl som begreppen fri tid eller vilotid, finns inte uttryckligen definierat i svensk arbetstidslagstiftning.⁵⁴ EU:s arbetstidsdirektiv innehåller dock en definition, som fastslår att arbetstid betraktas som all den tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter. Vilotid definieras i direktivet som motsatsen till arbetstid, det vill säga som den tid som inte är arbetstid.⁵⁵ Av EU-domstolens praxis framgår att definitionen av arbetstid ska relateras till innebörden av fri tid. De avgörande bedömningskriterierna för huruvida arbetstid föreligger, är att arbetstagaren har en skyldighet att fysiskt befinna sig på arbetsplatsen och stå till arbetsgivarens förfogande. Även huruvida arbetstagaren har möjlighet att fritt förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen påverkar bedömningen. Huruvida arbetsuppgifter ständigt utförs är inte av relevans i bedömningen. Så länge arbetstagaren är ålagd att

⁵³ Mål C-428/09, p. 28 och 31.

⁵⁴ Ryberg-Welander. "Arbetstidsregleringen - en förändringsprocess i tiden". s. 381.

⁵⁵ Direktiv 2003/88/EG, Artikel 2.

befinna sig på arbetsplatsen och vara redo att stå till arbetsgivarens förfogande, har arbetstagaren inte möjlighet att fritt och oavbrutet ägna sig åt sina egna intressen. Den tid som arbetstagaren är skyldig att befinna sig på arbetsplatsen och stå till arbetsgivarens förfogande kan således inte betraktas som fri tid, vilket innebär att det utgör arbetstid i EU-rättslig mening.⁵⁶

I målet *Tyco* (C-266/14) fastslog EU-domstolen att även restid till och från arbetet kan räknas som arbetstid under vissa omständigheter. Motiveringen till denna bedömning i *Tyco*-målet var att restiden utgjorde en förutsättning för att arbetstagarna skulle kunna utföra sina arbetsuppgifter. Verksamhetens karaktär i målet innebar att arbetstagarna reste till kunder för att installera och underhålla säkerhetsanordningar. Tidigare hade arbetstagarna samlats på arbetsplatsen i början av arbetsdagen för att sedan åka på kunduppdrag. Resorna räknades då som en del av arbetstiden. Efter en omstrukturering ändrades förutsättningarna och arbetstagarna skulle i stället direkt åka från sitt hem till de första kunduppdragen. Frågan som EU-domstolen skulle ta ställning till var således huruvida denna restid räknades som arbetstid. Domstolen konstaterade att resornas beskaffenhet inte hade förändrats, utan endast utgångspunkten för resorna. Eftersom resorna tidigare hade räknats som en del av arbetstiden, fanns det inga skäl att förändringen av utgångspunkten skulle förändra detta. Domstolen lyfte även argumentet om att arbetstagarna inte fritt kunde förfoga över sin tid och ägna sig åt sina intressen under restiden. Arbetstagarna stod således till arbetsgivarens förfogande under resorna till kunduppdragen, vilket innebar att resorna utgjorde arbetstid.⁵⁷ Det avgörande för huruvida restid räknas som arbetstid är om arbetstagaren utför arbetsuppgifterna inom ramen för anställningen, om arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande och om arbetstagaren är skyldig att utföra arbetsuppgifter under restiden.⁵⁸

⁵⁶ Mål C-151/02; Mål C-303/98; Mål C-14/04: *Abdelkader Dellas m.fl. mot Premier ministre och Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité C.*

⁵⁷ Mål C-266/14: *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) mot Tyco Integrated Security SL och Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA.*

⁵⁸ Nyström. *EU och arbetsrätten*, s. 401.

3.2 Dygnsvila och veckovila

Arbetstagares rätt till dygnsvila framgår av artikel 3 i arbetstidsdirektivet. Dygnsviloregeln innebär att medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare får minst 11 timmar sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod.⁵⁹ Dygnsvilan ska beräknas utifrån anställningsförhållandet mellan arbetstagare och arbetsgivare och inte det enskilda anställningsavtalet. Av EU-domstolens praxis tydliggörs att om en arbetstagare har flera anställningsavtal med en och samma arbetsgivare, ska en sammanslagning av anställningsavtalen göras vid beräkning av dygnsvilan.⁶⁰

Rätten till veckovila fastställs i artikel 5 och innebär att utöver dygnsvilan, ska arbetstagare få minst 24 timmars sammanhängande ledighet under varje period om 7 dagar.⁶¹ Den sammanhängande ledigheten ska därmed uppgå till minst 35 timmar under varje period om sju dagar.⁶² Artikel 6 innehåller även en begränsning av veckoarbetstiden, som föreskriver att den maximala veckoarbetstiden inklusive övertid får uppgå till max 48 timmar. Av artikel 16 framgår vilka beräkningsperioder medlemsstaterna kan tillämpa vid beräkning av veckovila (artikel 5) och begränsning av veckoarbetstiden (artikel 6). Beräkningsperioden för veckovila får maximalt omfatta 14 dagar. För begränsning av veckoarbetstiden får beräkningsperioden maximalt omfatta fyra månader.⁶³

I artikel 22 i direktivet framgår en möjlighet för medlemsstaterna att avvika från artikel 6 om begränsning av veckoarbetstiden till 48 timmar per vecka.

⁵⁹ Direktiv 2003/88/EG.

⁶⁰ Mål C-585/19: *Academia de Studii Economice din Bucuresti mot Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman*.

⁶¹ Direktiv 2003/88/EG.

⁶² Ryberg-Welander. *Arbetstidsregleringens utveckling: en studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, s. 80.

⁶³ Direktiv 2003/88/EG.

Medlemsstaterna har möjlighet att inte tillämpa artikel 6 om begränsning av veckoarbetstiden, förutsatt att de respekterar de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Arbetsgivare får inte kräva att en arbetstagare ska arbeta mer än 48 timmar per vecka. Det får endast ske med arbetstagarens medgivande och arbetstagaren får inte tillfogas skada med anledning av att hen inte samtycker till sådant arbete.⁶⁴ Flera av medlemsstaterna använder sig av denna regel om avvikelser från begränsning av veckoarbetstiden.⁶⁵

I mål C-477/21 prövade EU-domstolen huruvida artikel 3 i arbetstidsdirektivet om dygnsvila ingår i artikel 5 om veckovila. Domstolen förklarade att rätten till dygnsvila och rätten till veckovila är två skilda bestämmelser och därmed två fristående rättigheter med olika syften. Rätten till dygnsvila syftar till att arbetstagare ska ges möjlighet att lämna sin arbetsplats under ett visst antal sammanhängande timmar. Dygnsvilan ska vara sammanhängande och följa direkt i anslutning till ett arbetspass. Rätten till veckovila syftar till att arbetstagare ska ges möjlighet till vila under varje sjudagarsperiod. Domstolen konstaterade vidare att om medlemsstaterna skulle tolka bestämmelserna på ett sådant sätt att dygnsvilan anses ingå i veckovilan, skulle syftet med rätten till dygnsvila enligt artikel 3 urholkas. Rätten till dygnsvila och rätten till veckovila ska därmed beräknas separat, vilket innebär att arbetstagares rätt till 11 timmars dygnsvila ska beräknas separat från veckovilan på 24 timmar. EU-domstolen fastslog även att efter ett avslutat arbetspass har arbetstagare rätt till dygnsvila oavsett om det finns ett kommande planerat arbetspass eller ej. Om dygnsvila följs direkt av veckovila börjar inte veckovilan löpa förrän dygnsvilan om 11 timmar är slut. Om det i nationell lagstiftning föreskrivs en längre veckovila än vad som framgår av arbetstidsdirektivet, har arbetstagarna ändå rätt till minst 11 timmars dygnsvila utöver veckovilan.⁶⁶

⁶⁴ Direktiv 2003/88/EG, Artikel 22.

⁶⁵ Ryberg-Welander. "Arbetstidsregleringen - en förändringsprocess i tiden". s. 384.

⁶⁶ Mål C-477/21.

I mål C-306/16 klargörs det hur begreppet “under varje period om sju dagar” ska tolkas avseende veckovila. En av frågorna som domstolen tog ställning till i detta mål är huruvida veckovila måste ges senast den dag som följer efter en period av sex arbetsdagar i följd. Ytterligare en fråga som prövades är huruvida det är förenligt med arbetstidsdirektivet att en arbetstagare arbetar 10 dagar i följd, med perioder av veckovila innan och efter de 10 arbetsdagarna. EU-domstolen konstaterade att begreppet “under varje period om sju dagar” är ett unionsrättsligt begrepp som ska ges en gemensam definition inom medlemsstaterna. Medlemsstaterna har inte möjlighet att fritt tolka detta begrepp utifrån nationell lagstiftning. Domstolen konstaterade vidare att det inte framgår av artikel 5 om veckovila vid vilken tidpunkt som veckovilan ska förläggas, vilket ger medlemsstaterna en viss flexibilitet i valet av tidpunkt. EU-domstolen förklarade att veckovila inte måste ges senast vid den dag som följer efter en arbetsperiod om sex dagar. Veckovilan kan således förläggas när som helst inom varje period om sju dagar, vilket innebär att veckovilan kan förläggas i början av en arbetsperiod av sju dagar för att sedan förläggas i slutet av nästkommande arbetsperiod.⁶⁷

3.3 Avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila

Av artikel 17 och 18 i arbetstidsdirektivet framgår vilka möjligheter till avvikelser från dygnsvilan, veckovilan och veckoarbetstiden medlemsstaterna har rätt att göra. Medlemsstaterna har, enligt artikel 18, möjlighet att göra avvikelser i lag och kollektivavtal inom vissa ramar. En förutsättning för att göra avvikelser från bestämmelserna om dygnsvila och veckovila är att arbetstagarna erbjuds motsvarande kompensationsledighet. I undantagsfall är det möjligt att göra avvikelser utan att motsvarande kompensationsledighet ges, om det av objektiva skäl inte är möjligt.

⁶⁷ Mål C-306/16: *António Fernando Maio Marques da Rosa mot Varzim Sol Turismo, Jogo e Animacao, SA.*

Arbetstagarna ska dock i så fall erbjudas lämpligt skydd, vilket inte definieras närmare i direktivet.⁶⁸

De avvikelser som medlemsstaterna har möjlighet att göra från artikel 16 om beräkningsperiod för begränsning av veckoarbetstiden, får inte innebära en längre beräkningsperiod än sex månader. Medlemsstaterna har dock möjlighet att tillåta en beräkningsperiod på upp till 12 månader genom kollektivavtal, om objektiva skäl föranleder det.⁶⁹

Artikel 17 beskriver en möjlighet att göra avvikelser i specifika sektorer och situationer. Exempel på förhållanden som berättigar avvikelser är när det föreligger långt avstånd mellan arbetstagarens bostad och arbetsplatsen, säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro och i verksamheter som kräver kontinuitet i service eller produktion. Avvikelser från dygnsvilan och veckovilan får även göras i verksamheter som bedriver skiftarbete och i sådana verksamheter där arbetet delas in i perioder under dagen.⁷⁰ Avseende verksamheter som kräver kontinuitet i service eller produktion exemplifieras en rad specifika verksamheter som bland annat sjukvård, hamn- och flygplatsarbete, press, radio, ambulans, brand- och civilförsvaret, produktion och distribution av gas, vatten och el samt sophämtning. Avvikelser får även göras i verksamheter där det förekommer förutsägbara arbetstoppar, som jordbruk, turism och postservice samt för arbetstagare som arbetar inom järnvägstransport.⁷¹

Artikel 17 och 18 som möjliggör undantag från arbetstidsdirektivet är två självständiga artiklar, som tar sikte på olika former av avvikelser. Skillnaden på möjligheten till avvikelser mellan de två artiklarna i arbetstidsdirektivet, är att artikel 17 föreskriver en möjlighet att göra avvikelser i ett begränsat

⁶⁸ Direktiv 2003/88/EG, artikel 17-18.

⁶⁹ Direktiv 2003/88/EG, artikel 18-19.

⁷⁰ Direktiv 2003/88/EG, artikel 17 p. 2-5.

⁷¹ Direktiv 2003/88/EG, artikel 17.

antal sektorer och artikel 18 möjliggör avvikelser genom kollektivavtal i alla sektorer.⁷²

3.3.1 Motsvarande kompensationsledighet vid avvikelser

Av arbetstidsdirektivet och EU-domstolens praxis framgår att möjligheten till avvikelser från regeln om dygnsvila, är underkastad villkoret att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet. Endast i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att ge de berörda arbetstagarna motsvarande kompensationsledighet, kan det ersättas med annat lämpligt skydd. Kompensationsledighet ska ges omedelbart efter den arbetstid som är avsedd att kompenseras.⁷³

EU-domstolen (dåvarande EG-domstolen) prövade i *Jaeger*-målet huruvida ett kollektivavtal, som föreskrev att dygnsvilan om 11 timmar fick förkortas under jourtjänstgöring i utbyte mot kompensationsledighet vid en annan tidpunkt, var förenligt med arbetstidsdirektivet. Målet berörde läkare i Tyskland, som utöver den ordinarie arbetstiden hade jourtjänstgöring. Domstolen bedömde att sådana bestämmelser inte var förenliga med arbetstidsdirektivet, då de inte omfattades av undantaget i artikel 17 i direktivet. För att göra avvikelser från dygnsvilan om 11 timmar, ska kompensationsledighet ges i direkt anslutning till den arbetstid som är avsedd att kompenseras. Det är endast i särskilda undantagsfall som avvikelser kan göras från detta. Domstolen anförde att det i målet inte ens hade påståtts att sådana särskilda undantagsfall förelåg. En förkortning av dygnsvilan får inte heller under några omständigheter medföra att den maximala veckoarbetstiden på 48 timmar överskrids. Domstolen förklarade vidare att den ökning av den dagliga arbetstiden samt den förkortning av dygnsvilan,

⁷² Europeiska kommissionen. Rättelse till Meddelande från kommissionen: Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (2023/C 143/06).

⁷³ Mål C-428/09, p. 49-50; Mål C-151/02, p. 94.

som medlemsstaterna har möjlighet att göra med stöd av artikel 17 i arbetstidsdirektivet, ska kompenseras genom att arbetstagaren erhåller motsvarande kompensationsledighet innan nästa arbetsperiod påbörjas. Att i kollektivavtal endast föreskriva att motsvarande kompensationsledighet utges vid "andra tillfällen", som inte direkt anknyter till den arbetstid som förlängts, uppfyller inte direktivets krav om skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Det är endast i särskilda undantagsfall, som medlemsstaterna kan låta lämpligt skydd ersätta motsvarande kompensationsledighet.⁷⁴

Även i målet *Isère* (C-428/09) prövades frågan om avvikelser från dygnsviloreglerna i förhållande till motsvarande kompensationsledighet. Målet berörde arbetstagare inom en särskild pedagogisk verksamhet för barn, som krävde närvaro hela dygnet. Arbetstagarna behövde ständigt finnas närvarande för barnen, då de bodde utan sina föräldrar vid den pedagogiska verksamheten. Verksamheten var även utformad på så sätt att arbetstagarna endast arbetade under begränsad tid, i högst 80 dagar under ett år. Den nationella domstolen bedömde därmed att det förelåg objektiva skäl till att avvika från arbetstidsdirektivets krav, på grund av verksamhetens särskilda konstruktion och den begränsade arbetstiden. EU-domstolen gjorde en annan bedömning och konstaterade att en begränsad anställningstid inte utgör skäl till att avvika från arbetstidsdirektivets rättigheter till viloperioder. Direktivets möjlighet till avvikelser i artikel 17 är endast avsedd att användas vid undantagsfall när det är absolut nödvändigt. Domstolen fastslog återigen att motsvarande kompensationsledighet ska ges i direkt anslutning till den arbetstid som är avsedd att kompenseras. Motsvarande kompensationsledighet syftar till att ge arbetstagaren återhämtning från arbetet och möjlighet att fritt och oavbrutet ägna sig åt sina egna intressen, utan att några skyldigheter föreligger gentemot arbetsgivaren. Att arbetstagarna i det aktuella målet endast arbetade 80 dagar per år kunde enligt domstolen inte likställas med att de fick motsvarande kompensationsledighet efter anställningens slut. Rätten till dygnsvila är inte möjlig att avtala bort

⁷⁴ Mål C-151/02.

under ett helt anställningsförhållande. Syftet är att arbete och viloperioder ska alterneras och domstolen framhöll vikten av att arbetstagare ska ha möjlighet att dra sig undan från sin arbetsmiljö i ett visst antal timmar för att få den vila och återhämtning som behövs.⁷⁵

Enligt EU-kommissionens tolkningsmeddelande avseende arbetstidsdirektivet kan inte arbetstagare ha beredskapstid under en period av kompensationsledighet, oavsett huruvida beredskapstid betraktas som arbetstid eller vilotid. Eftersom den motsvarande kompensationsledigheten syftar till att ge arbetstagaren möjlighet att dra sig undan från sin arbetsplats samt fritt och oavbrutet ägna sig åt sina egna intressen, är det inte förenligt med att arbetstagaren ska stå i beredskap under denna tid.⁷⁶

3.3.2 Objektiva skäl för att inte ge motsvarande kompensationsledighet

I undantagsfall, om objektiva skäl föreligger, kan medlemsstaterna undgå att ge arbetstagare motsvarande kompensationsledighet vid avvikelse från regeln om 11 timmars dygnsvila.⁷⁷ Vad som utgör sådana objektiva skäl framgår inte tydligt av arbetstidsdirektivet. Begreppet har inte heller klarlagts genom rättspraxis och rättsläget är därmed svårtolkat.

Det klargjordes dock i *Jaeger*-målet att sådana förhållanden, då läkare har jourtjänstgöring utöver den ordinarie arbetstiden, inte i sig utgör objektiva skäl för att undgå att utge motsvarande kompensationsledighet i direkt anslutning till den förkortade dygnsvilan.⁷⁸ I *Isère*-målet, som gällde en säsongsbaserad pedagogisk verksamhet där närvaro krävdes dygnet runt,

⁷⁵ Mål C-428/09.

⁷⁶ Europeiska kommissionen. Rättelse till Meddelande från kommissionen: Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (2023/C 143/06).

⁷⁷ Direktiv 2003/88/EG, artikel 17-18.

⁷⁸ Mål C-151/02.

anförde domstolen att det inte kunde uteslutas att det i undantagsfall förelåg objektiva skäl för att inte kunna säkerställa en regelbunden alternering mellan arbete och vila. Förhållandena i den verksamheten kunde alltså eventuellt utgöra objektiva skäl för att inte ge motsvarande kompensationsledighet i direkt anslutning till en förkortad viloperiod. Domstolen förklarade att en verksamhets särskilda art, eller det särskilda sammanhang det utförs i, kan göra det möjligt att avvika från arbetstidsdirektivets skyldighet om en regelbunden alternering mellan arbete och vila. I *Isère*-målet var dock inte de aktuella avvikelserna från reglerna om dygnsvila och veckovila tillåtna, då domstolen bedömde att det lämpliga skyddet brast.⁷⁹

Mot bakgrund av EU-domstolens bedömningar i dessa två mål går det att utläsa att en verksamhets karaktär eller dess kringliggande förhållanden, kan utgöra objektiva skäl för att inte utge motsvarande kompensationsledighet vid förkortad vila. Endast det faktum att verksamheten kräver närvaro dygnet runt, som sjukvårdsverksamhet i *Jaeger*-målet, ter sig inte utgöra sådana objektiva skäl. Att domstolens bedömning i denna aspekt blev annorlunda i *Isère*-målet berodde sannolikt delvis på det faktum att arbetet krävde närvaro dygnet runt, men även de kringliggande förhållandena som innebar att arbetstagarna bodde vid den pedagogiska verksamheten tillsammans med barn som krävde ständig uppsikt. Då det är sällsynt förekommande att EU-domstolen bedömer att det föreligger objektiva skäl för att undgå att ge motsvarande kompensationsledighet, går det att utläsa att detta undantag troligen tar sikte på undantagsfall då det inte finns någon rimlig möjlighet att kunna erbjuda motsvarande kompensationsledighet. Det går således att dra slutsatsen att begreppet objektiva skäl sannolikt tolkas restriktivt av EU-domstolen, utifrån både verksamhetens karaktär och dess kringliggande förhållanden.

⁷⁹ Mål C-428/09.

3.3.3 Lämpligt skydd

Det finns ett visst utrymme för medlemsstaterna att i undantagsfall låta lämpligt skydd ersätta motsvarande kompensationsledighet, vid avvikelser från regeln om 11 timmars dygnsvila.⁸⁰ Det lämpliga skyddet ska syfta till att ge arbetstagarna möjlighet till vila och avkoppling, för att bli kvitt den trötthet som arbetet ger upphov till.⁸¹ EU-domstolen har fastslagit att det endast är i särskilda undantagsfall som motsvarande kompensationsledighet kan bytas ut mot lämpligt skydd.⁸² I *Isère*-målet bedömde den nationella domstolen att ett begränsat antal arbetsdagar, vilket i fallet var 80 dagar per år, utgjorde ett lämpligt skydd för att avvika från reglerna om dygnsvila. Den motiveringen godtog dock inte av EU-domstolen, som bedömde att en begränsad anställningstid eller ett begränsat antal arbetsdagar inte kunde anses utgöra ett lämpligt skydd i direktivets mening.⁸³

Det förekommer en avsaknad av rättspraxis där EU-domstolen analyserar och bedömer begreppet "lämpligt skydd" som sådant. En anledning till detta är att det endast blir aktuellt för domstolen att ta ställning till huruvida en bestämmelse utgör lämpligt skydd, om det bedöms föreligga objektiva skäl att inte ge motsvarande kompensationsledighet. I *Jaeger*-målet bedömde inte domstolen att det förelåg objektiva skäl för att undgå bestämmelsen om motsvarande kompensationsledighet. Frågan om lämpligt skydd blev således inte aktuell att ta ställning till, då kraven för att få tillämpa annat lämpligt skydd inte var uppfyllda. EU-domstolen konstaterade dock i *Jaeger*-målet, att den kollektivavtalade bestämmelsen som angav att motsvarande kompensationsledighet skulle utges vid "andra tillfällen", inte tog hänsyn till arbetstidsdirektivets principer om skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Detta uttalande indikerar på att en sådan kollektivavtalad bestämmelse sannolikt inte hade utgjort ett tillåtet lämpligt skydd, även om det hade förelegat objektiva skäl. Det går dock ej att fastslå, då detta uttalande av

⁸⁰ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 69.

⁸¹ Mål C-428/09.

⁸² Mål C-151/02.

⁸³ Mål C-428/09.

domstolen skedde mot bakgrund av att det ej förelåg objektiva skäl. Det är således inte uttalat och klarlagt vad som utgör ett lämpligt skydd, vid undantag från reglerna om dygnsvila och veckovila. Sannolikt beror det till stor del på situation och omständigheter.

3.4 Jourtjänstgöring

Huruvida jourtjänstgöring betraktas som arbetstid eller vilotid, är relevant i förhållande till dygnsvila och veckovila i den aspekt att vilotid inte kan sammanfalla med arbetstid. Arbetstid och vilotid står i ett motsatsförhållande till varandra och dygnsvila och veckovila kan således inte infalla under sådana förhållanden som betraktas som arbetstid.⁸⁴ Därmed är det relevant att reda ut huruvida jourtjänstgöring utgör arbetstid, för att klargöra hur tillräcklig dygnsvila och veckovila ska uppnås under sådana förhållanden.

I en uppmärksammas dom, *Simap*-målet (C-303/98), fastslog EU-domstolen (dåvarande EG-domstolen) att arbetstidsdirektivets syfte skulle äventyras om inte jourtid i sin helhet betraktas som arbetstid. *Simap*-målet berörde spanska läkare som utöver den ordinarie arbetstiden hade schemalagd jourtjänstgöring samt beredskapstid. Tolkningsfrågan som domstolen skulle ta ställning till var huruvida jourtjänstgöringen och beredskapstiden skulle betraktas som arbetstid. Domstolen bedömde att jourtiden i sin helhet skulle betraktas som arbetstid, med motiveringen att arbetstagarna under denna tid var ålagda att befinna sig på arbetsplatsen och stå till arbetsgivarens förfogande.⁸⁵

Även *Jaeger*-målet berörde tolkningsfrågan huruvida jourtjänstgöring ska betraktas som arbetstid eller vilotid. Arbetsgivarparten framhöll att arbetstagarna hade möjlighet att sova under jourtjänstgöringen och att endast den tid då de faktiskt utförde arbete borde klassificeras som arbetstid.

⁸⁴ Direktiv 2003/88/EG, artikel 2.

⁸⁵ Mål C-303/98.

Domstolen framförde i detta mål ett liknande resonemang som i *Simap*-målet och fastslog återigen att jourtiden i sin helhet skulle betraktas som arbetstid. Huruvida arbetstagarna hade möjlighet att sova under jourtjänstgöringen var inte av relevans för bedömningen, då arbetstagarna ändå hade en skyldighet att befinna sig på arbetsplatsen och vara redo att med omedelbar verkan utföra arbetsuppgifter.⁸⁶

I målet *Dellas* (C-14/04) prövade EU-domstolen (dåvarande EG-domstolen) en konstruktion av likvärdig tid, som innebar att den franska lagstiftningen tillät att passiv tid då arbetstagare stod till arbetsgivarens förfogande inte fullt ut räknades som arbetstid. Denna konstruktion föranleddes av att det inom vissa branscher inte alltid finns möjlighet att utföra arbetsuppgifter, trots att arbetstagaren behöver stå till arbetsgivarens förfogande. Som exempel lyftes serviceyrken som frisörer fram, där frisörerna behöver befinna sig på arbetsplatsen trots att det inte alltid kommer kunder. Även inom sjukvårdsyrken behöver personal finnas på plats på natten, trots att de inte under hela denna tid behöver utföra arbete. Domstolen var, likt i de ovan nämnda målen, konsekvent i sin bedömning och återupprepade att det avgörande för definitionen av arbetstid inte är huruvida arbetstagaren ständigt utför arbetsuppgifter. Det avgörande för att arbetstid ska anses föreligga är att arbetstagaren måste befinna sig fysiskt tillgänglig på arbetsplatsen och vara redo att stå till arbetsgivarens förfogande.⁸⁷

EU-domstolens praxis avseende begreppet jour har föranlett kritik. Diskussioner har uppkommit om att arbetstidsdirektivet bör revideras. EU-kommissionen (dåvarande EG-kommissionen) framförde år 2004 ett förslag gällande revidering av direktivet. Detta förslag innebar ett införande av ett särskilt jourbegrepp. I förslaget motiverades även att endast den tid då arbetstagare utför arbete under jourtjänstgöring skulle betraktas som arbetstid, likt EU-domstolens bedömning avseende beredskapstid. Förslaget

⁸⁶ Mål C-151/02.

⁸⁷ Mål C-14/04.

resulterade dock inte i några ändringar av arbetstidsdirektivet. Kommissionen framförde återigen ett förslag på revidering av direktivet år 2010. I förslaget framförde kommissionen att en översyn av direktivet skulle göras, samt att tydligare reglering avseende hur jourtid räknas som arbetstid och hur kompensationsledighet ska förläggas borde införas. Parterna på EU-nivå inledde förhandlingar avseende ändringar av direktivet, men det ledde inte till några förändringar.⁸⁸ Flera av EU:s medlemsstater, däribland Sverige, har verkat för att det ska införas bestämmelser om passiv tid och aktiv tid i arbetstidsdirektivet. Syftet med detta är att passiv tid vid jourtjänstgöring och liknande inte fullt ut ska betraktas som arbetstid. Dessa försök har dock ännu inte nått någon framgång till förändring.⁸⁹

3.4.1 Jourttjänstgöring utanför arbetsplatsen

Sådan jourttjänstgöring som utgår från arbetstagarens hem kallas för beredskapstid eller bakjour. Begrepps användningen skiljer sig i EU-domstolens praxis, men har likvärdig betydelse. Det finns dock inga allmängiltiga definitioner av dessa begrepp. I *Jaeger*-målet, som berörde en tysk läkare, innehöll den tyska nationella arbetsrätten bestämmelser som gjorde åtskillnad mellan begreppen beredskap, jourttjänstgöring och bakjour. Enligt tysk rättspraxis karaktäriserades beredskap av att arbetstagaren skulle vara tillgänglig på arbetsplatsen och omedelbart kunna ingripa vid behov. Jourttjänstgöring innebar att arbetstagaren var ålagd att befinna sig på en av arbetsgivaren anvisad plats och vara redo att utföra arbete vid behov, men med möjlighet att vila eller utföra sina egna intressen när arbete inte utfördes. Bakjour karaktäriserades av att arbetstagaren inte var ålagd att befinna sig på en av arbetsgivaren anvisad plats, men att arbetstagaren skulle vara ständigt kontaktbar och vara redo att utföra arbete med kort varsel. Enligt den dåvarande tyska arbetsrätten betraktades endast beredskapstid utgöra arbetstid i sin helhet och jourttjänstgöring samt bakjour utgjorde endast arbetstid vid de perioder som arbete faktiskt utfördes. EU-domstolen fastslog

⁸⁸ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 31.

⁸⁹ Ryberg-Welander. "Arbetstidsregleringen - en förändringsprocess i tiden". s. 383.

dock i *Jaeger*-målet att en sådan lagstiftning, som innebar att jourtjänstgöring inte i sin helhet betraktades som arbetstid, inte var förenligt med arbetstidsdirektivet.⁹⁰ I *Simap*-målet användes dock begreppet beredskapstid avseende sådan jourtjänstgöring då arbetstagaren inte var ålagd att befinna sig på arbetsplatsen, men skulle vara kontaktbar och redo att utföra arbete vid behov.⁹¹ EU-domstolen särskiljer inte på begreppen bakjour och beredskapstid, utan de förefaller ha likvärdig betydelse. Begreppsanvändningen skiljer sig i stället i EU-domstolens praxis beroende på vilket begrepp parterna i målet använder.⁹²

I följande avsnitt har begreppet bakjour valts för fortsatt användning, då det är det vanligast förekommande begreppet i nedan angiven rättspraxis. Bakjour innebär således att arbetstagaren inte är ålagd att befinna sig på arbetsplatsen, men ska vara redo att stå till arbetsgivarens förfogande vid behov. Den huvudsakliga skillnaden mellan jourtjänstgöring och bakjour är därmed var arbetstagaren befinner sig, då arbetstagaren är ålagd att befinna sig på arbetsplatsen vid jourtjänstgöring men inte vid bakjour.

EU-domstolen (dåvarande EG-domstolen) fastslog i *Simap*-målet att bakjour endast ska räknas som arbetstid under de perioder då arbete utförs. Motiveringen till denna bedömning i målet föranleddes av att läkarna inte var förpliktade att befinna sig på arbetsplatsen under bakjouren. Arbetstagarna kunde således i större utsträckning förfoga fritt över denna tid och ägna sig åt sina egna intressen.⁹³ Bakjour kan således betraktas som vilotid när arbete inte utförs och arbetstagaren endast behöver finnas tillgänglig, men när arbetstagaren kallas in till arbete avbryts vilotiden. Dygnsvilan och

⁹⁰ Mål C-151/02.

⁹¹ Mål C-303/98.

⁹² Begreppet beredskapstid används i mål C-303/98. Begreppet bakjour används i målen C-518/15, C-344/19 och C-580/19.

⁹³ Mål C-303/98.

veckovilan avbryts därmed och ny sammanhängande vilotid ska garanteras arbetstagaren efter utfört arbete.⁹⁴

I *Matzak*-målet (C-518/15) tog domstolen ställning till huruvida sådan jourtid som utgår från arbetstagarens hem utgör arbetstid enligt arbetstidsdirektivets mening. Målet gällde en brandman som utövade jourtjänstgöring från sitt hem, med kravet att han skulle kunna inställa sig i arbete på 8 minuter vid behov. Domstolen konstaterade i detta mål att jourtjänstgöring enligt ett system med bakjour inte kan likställas med sådan jourtjänstgöring som innebär att arbetstagaren är ålagd att befinna sig på arbetsplatsen. Under bakjour kan arbetstagaren disponera över sin tid på ett annat sätt än under sådan jourtjänstgöring som sker på arbetsplatsen. Arbetstagaren är visserligen skyldig att vara tillgänglig och kunna nås av arbetsgivaren under tiden med bakjour, men arbetstagaren kan å andra sidan ägna sig åt sina egna intressen under den tid som arbete inte utförs. Domstolen fastställde således att grundprincipen är att endast den tid då arbete utförs under bakjour ska betraktas som arbetstid.

Domstolen konstaterade vidare att i det aktuella fallet var arbetstagaren både skyldig att kunna nås av arbetsgivaren under bakjouren, samt skyldig att befinna sig i sitt hem och kunna ta sig till arbetsplatsen inom 8 minuter. Skyldigheten att vara närvarande på den plats som arbetsgivaren hänvisar, vilket i detta fall var arbetstagarens hem, samt skyldigheten att infinna sig på arbetsplatsen inom 8 minuter begränsade arbetstagarens möjligheter att fritt förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen. Dessa förhållanden gjorde att situationen skilde sig från en sådan bakjour som endast innebär att arbetstagaren ska vara nåbar. Med bakgrund av detta bedömde domstolen att bakjouren i sin helhet skulle utgöra arbetstid. Domstolen fastslog vidare att de avgörande kriterierna för att bedöma huruvida bakjour utgör arbetstid är

⁹⁴ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 340.

den tidsfrist som arbetstagaren har för att återuppta arbetet, samt hur hög den genomsnittliga arbetsfrekvensen är under jourperioden.⁹⁵

Mål C-344/19 handlade om en tekniker som arbetade vid sändningsstationer vid en avlägsen bergstopp. Då sändningsstationerna låg långt bort från arbetstagarens hem hade arbetsgivaren upprättat en bostad i närheten, där teknikern kunde bo i anslutning till arbetet. Under den del av arbetspasset som utgjorde bakjour, fick arbetstagaren lämna arbetsplatsen men skulle vara tillgänglig via telefon och kunna inställa sig på arbetsplatsen inom en timme. Eftersom sändningsstationerna var avlägset belägna innebar detta att arbetstagaren inte kunde befinna sig i sitt eget hem under denna period, utan var tvungen att uppehålla sig i tjänstebostaden i närheten av sändningsstationerna. Under den tid som utgjorde bakjour erhöll arbetstagaren 20% av sin ordinarie lön, men när arbete behövde utföras under beredskapstiden erhöll arbetstagaren ordinarie lön. Arbetstagaren ansåg att bakjouren utgjorde arbetstid i sin helhet och därmed skulle betalas med ordinarie lön, eftersom han inte hade möjlighet att lämna arbetsplatsen/tjänstebostaden och fritt förfoga över sin tid under dessa omständigheter.⁹⁶

Domstolen hänvisade i sin bedömning av mål C-344/19 till målen *Simap*⁹⁷, *Jaeger*⁹⁸ och *Dellas*⁹⁹ där de tidigare konstaterat att de avgörande kriterierna för arbetstid är att arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande vid en plats som bestämts av arbetsgivaren, samt vara redo att stå till arbetsgivarens förfogande. Domstolen konstaterade vidare att arbetstid, enligt direktiv 2003/88/EG, omfattar jourtid som är av sådan art att arbetstagaren inte fritt kan förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen även när arbetstagaren inte aktivt utför arbete. Omvänt innebär detta att vid jourtid när

⁹⁵ Mål C-518/15: *Ville de Nivelles mot Rudy Matzak*.

⁹⁶ Mål C-344/19.

⁹⁷ Mål C-303/98.

⁹⁸ Mål C-151/02.

⁹⁹ Mål C-14/04.

kraven inte är så pass långtgående, utan möjliggör att arbetstagaren fritt kan förfoga över sin tid och ägna sig åt sina intressen, ska jourtiden endast betraktas som arbetstid vid de perioder som arbetstagaren utför arbete. I det aktuella målet hänvisade arbetstagaren till att han inte hade möjlighet att befinna sig i sitt privata hem under bakjouren, på grund av det långa avståndet. Arbetstagaren var dock inte ålagd av arbetsgivaren att befinna sig på arbetsplatsen eller i tjänstebostaden under bakjouren. Kravet var endast att arbetstagaren var skyldig att infinna sig på arbetsplatsen inom en timme vid behov. Det som är avgörande i bedömningen huruvida jourtid ska betraktas som arbetstid är vilka krav som ställs på arbetstagaren. Organisatoriska svårigheter som uppstår till följd av arbetsplatsens belägenhet påverkar inte den bedömningen, då det är en konsekvens av arbetstagares fria val. Avståndet mellan arbetstagarens privata bostad och den arbetsplats som arbetstagaren hade valt, kunde således inte utgöra ett kriterium i bedömningen av huruvida arbetstid förelåg.¹⁰⁰

Mål C-580/19 gällde en brandman i Tyskland, som utöver sin ordinarie tjänstgöring hade skyldighet att tjänstgöra enligt ett system med bakjour. Under bakjouren var brandmannen ålagd att ständigt vara anträffbar, medföra sitt larmställ samt ha tillgång till ett tjänstefordon som arbetsgivaren hade ställt till hans förfogande. Vid inkommande samtal var arbetstagaren skyldig att inställa sig på arbetsplatsen eller den aktuella insatsplatsen inom 20 minuter. Arbetstagaren ansåg att bakjouren i sin helhet skulle betraktas som arbetstid och att lönen skulle betalas i enlighet med det. Domstolen anförde att det tidigare fastslagits att bakjour kan betraktas som arbetstid i sin helhet, om de krav som ställs på arbetstagaren väsentligt begränsar möjligheterna att ägna sig åt personliga intressen och sociala aktiviteter även under den tid som arbetstagaren inte utför arbete. I enlighet med bedömningen i *Matzak*-målet, konstaterade domstolen att tidsfristen för att återuppta arbetet samt den genomsnittliga arbetsfrekvensen är de centrala bedömningskriterierna för huruvida bakjour utgör arbetstid. Domstolen tog inte någon slutlig ställning

¹⁰⁰ Mål C-344/19.

till huruvida brandmannens bakjour i det aktuella målet skulle utgöra arbetstid enligt arbetstidsdirektivet. Det ankom i stället på den nationella domstolen att avgöra huruvida bakjouren i målet utgjorde arbetstid. Detta skulle göras utifrån en samlad helhetsbedömning om vilka konsekvenser tidsfristen och den genomsnittliga arbetsfrekvensen fick för arbetstagarens möjligheter att fritt förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen när hans tjänster inte togs i anspråk.¹⁰¹

3.4.2 Arbetstid i förhållande till lön

Arbetstidsdirektivet innehåller inga bestämmelser om lön, men lön i förhållande till arbetstid är ändå en fråga av relevans i flera mål i EU-domstolen. Det är vanligt förekommande att lönen skiljer sig mellan ordinarie arbetstid och vid jourtid/bakjour. Huruvida jourtjänstgöring och bakjour anses utgöra arbetstid, kan således påverka vilken lön arbetstagaren erhåller. I flera av de ovan nämnda rättsfallen tar EU-domstolen ställning till i vilken mån jourtjänstgöring och bakjour utgör arbetstid, vilket i sin tur kan påverka bedömningen av lönen. Till exempel påtalade arbetstagarna i målen C-344/19 och C-580/19, att om deras bakjour bedöms utgöra arbetstid i sin helhet bör även ordinarie lön utbetalas under perioderna av bakjour. Detta på grund av att båda arbetstagarna erhöll en väsentligt lägre lön under perioderna av bakjour, jämfört med under ordinarie arbetstid. EU-domstolen tar dock inte ställning till vilken lön som ska utbetalas vid jourtjänstgöring och bakjour, med bakgrund av att direktivet inte är tillämpligt på arbetstagarnas löner.¹⁰²

Arbetstidsdirektivet reglerar endast arbetstidens förläggning i syfte att säkerställa ett skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet.¹⁰³ Arbetstidsdirektivet och EU:s praxis kan dock eventuellt få en indirekt effekt på lönen beroende på hur EU-domstolen definierar begreppet arbetstid och

¹⁰¹ Mål C-580/19: *RJ mot Stadt Offenbach am Main*.

¹⁰² Mål C-344/19 och C-580/19.

¹⁰³ C-580/19, p. 56.

vilotid, även fast arbetstidsdirektivet i sig inte innehåller några bestämmelser om lön.

I målen C-344/19 och C-580/19 uttalade EU-domstolen, att på vilket sätt arbetstagare avlönas under jourperioder inte regleras i arbetstidsdirektivet. Det föreligger inga hinder för medlemsstaterna att, i nationell lag eller i kollektivavtal, göra åtskillnad i lön vid ordinarie arbetstid, jourtjänstgöring och bakjour. Det föreligger inte heller några hinder för arbetsgivare att besluta om sådana löneskillnader. Det är således möjligt för medlemsstaterna att göra åtskillnad i lön vid passiva perioder under en jourperiod och vid perioder då arbete faktiskt utförs, även fast jourperioden i sin helhet utgör arbetstid. På samma sätt är det möjligt att utbetala lön till arbetstagare under sådana jourperioder som inte betraktas som arbetstid enligt direktivet, för att kompensera för de olägenheter som jourperioder kan orsaka arbetstagare.¹⁰⁴

EU-domstolen har i flera mål fastslagit att det strider mot arbetstidsdirektivet, om arbetstagare arbetar mer än den maximala veckoarbetstiden på 48 timmar. Dessa 48 timmar per vecka inkluderar även sådan jourtjänstgöring och bakjour som utgör arbetstid enligt direktivet. Mål C-429/09 berörde en offentligt anställd tjänsteman inom brandförsvaret. I en nationell förordning om arbetstid för tjänstemän inom brandförsvaret i städer och kommuner angavs det att den normala veckoarbetstiden för tjänstemän, som arbetar i skift och huvudsakligen utövar jourtjänstgöring, i genomsnitt skulle uppgå till 54 timmar. Domstolen förklarade att en sådan bestämmelse tydligt stred mot arbetstidsdirektivets bestämmelse om maximal veckoarbetstid, samt EU-domstolens tidigare praxis. Domstolen framförde även att artikel 6 b om begränsning av den maximala veckoarbetstiden, utgör en sådan unionsrättslig bestämmelse som erkänner enskildas rättigheter. Bestämmelsen har således direkt effekt även för enskilda, vilket innebär att enskilda arbetstagare ska kunna göra gällande bestämmelsen i nationella domstolar. Den maximala

¹⁰⁴ Mål C-344/19, p. 58-59; Mål C-580/19, p. 57-58.

veckoarbetstiden på 48 timmar inkluderar således övertid samt sådan jourtjänstgöring och bakjour som utgör arbetstid enligt direktivet.¹⁰⁵

En problematisk aspekt som kan uppstå till följd av att arbetstidsdirektivet inte reglerar lön i förhållande till arbetstid, är att det eventuellt kan leda till att arbetstagare drabbas av negativa ekonomiska konsekvenser till följd av jourtjänstgöring. I sådana fall då jourtjänstgöring i sin helhet ska betraktas som arbetstid, ingår tiden för jourtjänstgöring i den maximala veckoarbetstiden. Arbetstagare som har jourtjänstgöring kan således inte arbeta lika mycket ordinarie arbetstid. När arbetstagare erhåller en lägre lön under jourtjänstgöring, som i sin helhet ska betraktas som arbetstid, innebär det således att lönen blir lägre än vad den hade blivit om arbetstagaren i stället endast hade arbetat ordinarie arbetstid. Att jourtjänstgöring i sin helhet betraktas som arbetstid är således fördelaktigt för arbetstagares rätt till viloperioder, men kan eventuellt ha negativa konsekvenser för arbetstagares lön.

¹⁰⁵ Mål C-429/09: *Günter Fuß mot Stadt Halle*.

4 Arbetstidsreglering i Sverige

4.1 Den svenska arbetstidsregleringens utveckling

Under industrialismens början och arbetarrörelsens tillkomst var arbetstiden en av de viktigaste frågorna. Arbetarrörelsen demonstrerade för en reglerad arbetstid och förespråkade åtta timmars arbetsdag, för att möjliggöra tid till fritid och vila.¹⁰⁶ 1919 antog Internationella arbetsorganisationen (ILO) en konvention om åtta timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka. Samma år tillkom Sveriges första arbetstidslag som även fastslog principen om åtta timmars arbetsdag och 48 timmars arbetsvecka.¹⁰⁷ I det tidigare jordbrukssamhället förväntades hjonet stå till husbondens förfogande under alla dygnets timmar. Industrialismen, den växande arbetarrörelsen och kontraktsformen föranledde i denna aspekt en rättslig revolution. Arbetstagare fick en ny frihet i form av att själva förfoga över tiden utanför arbetet.¹⁰⁸ Ytterligare en betydelsefull förändring i det växande industrisamhället var att arbetaren som producerade en vara inte längre fick betalt utifrån antalet varor som producerades, utan från den tid som arbetaren arbetade. Den tid som arbetaren stod till arbetsgivarens förfogande blev den nya utgångspunkten för lönen.¹⁰⁹ Arbetstiden är sedan dess en del av det kontraktuella utbytet mellan arbetsgivare och arbetstagare, att arbetstagaren säljer sin arbetskraft till arbetsgivarens förfogande under en viss tid i utbyte mot ersättning.¹¹⁰

Den första arbetstidslagen från 1919 var tillämplig på industrin och liknande branscher. Till en början var lagstiftningen av tidsbegränsad karaktär, men

¹⁰⁶ Ryberg-Welander. "Arbetstidsregleringen - en förändringsprocess i tiden", s. 380.

¹⁰⁷ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 15.

¹⁰⁸ Ryberg-Welander. "Arbetstidsregleringen - en förändringsprocess i tiden", s. 380.

¹⁰⁹ Ryberg-Welander. *Arbetstidsregleringens utveckling: en studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, s. 71 f.

¹¹⁰ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 335.

gjordes definitivt år 1930. Under 1930-talet och 1940-talet tillkom ytterligare branschspecifika arbetstidslagar, bland annat för jordbruk- och trädgårdsskötsel, detaljhandel och restaurangbranschen. 1930 års arbetstidslag gällde under en lång period oförändrad. År 1957 gjordes dock lagändringar som innebar att den ordinarie veckoarbetstiden sänktes till 45 timmar i veckan.¹¹¹

År 1970 antogs en ny allmän arbetstidslag, som ersatte 1930 års lag och de övriga branschspecifika lagarna. Den nya allmänna arbetstidslagstiftningen kom att omfatta i princip alla anställda oavsett bransch och sektor. Ytterligare en arbetstidsförkortning av veckoarbetstiden skedde, då normen om 40-timmars arbetsvecka infördes som en lagstadgad regel. Kännetecknande för den svenska arbetstidslagstiftningen över tid, och övrig arbetsrättslig lagstiftning i Sverige, är möjligheten att genom kollektivavtal göra avvikelser. I 1970 års allmänna arbetstidslag blev övertidsreglerna snävare och bestämmelser om jourtid infördes, men avvikelser från bestämmelserna var möjliga genom kollektivavtal.¹¹²

Den idag gällande arbetstidslagen i Sverige infördes år 1982 och ersatte den tidigare allmänna arbetstidslagen från 1970. Ändringarna i 1982 års nya arbetstidslag bestod bland annat av att övertidsreglerna ändrades, nya bestämmelser avseende begränsning av mertid och en skyldighet för arbetsgivare att i rimlig tid ge besked om arbetstidens förläggning infördes. I förarbetena till 1982 års arbetstidslag diskuterades det huruvida ytterligare arbetstidsförkortningar hade varit möjliga att införa, i form av sex timmars arbetsdag som standard. Bedömningen blev dock att det samhällsekonomiska läget vid denna tidpunkt inte gav utrymme för ytterligare en arbetstidsförkortning, vilket innebar att den ordinarie veckoarbetstiden på 40 timmar i veckan bibehölls. 1982 års arbetstidslag innehöll likt den tidigare

¹¹¹ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 15.

¹¹² Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s.16.

arbetstidslagen reglering avseende en veckovila på minst 36 timmar. Några regler om dygnsvila eller begränsning av dygnsarbetstiden hade inte införts i svensk lagstiftning vid denna tidpunkt. I förarbeten till 1982 års arbetstidslag förklaras det att skälen till att en begränsning av dygnsarbetstiden inte infördes var för att det bedömdes få för stora ekonomiska konsekvenser, främst för den offentliga sektorn.¹¹³

Diskussionen om arbetstidsförkortningar är aktuell även nu år 2024. Den avgående LO-ordföranden anser att det är dags att sänka normalarbetstiden och att LO bör driva denna fråga med full kraft. Det långsiktiga målet är en veckoarbetstid på 30 timmar. Ett skäl till att frågan har fått större engagemang inom LO nu, är de skillnader på arbetsmarknaden som har uppstått till följd av Covid-19 pandemin. Under pandemin kunde tjänstemän i högre utsträckning arbeta hemifrån, medan LO-medlemmar generellt sett måste arbeta på plats. Denna trend har fortsatt även efter pandemin, det vill säga att tjänstemän fortfarande har möjlighet att arbeta hemifrån. LO:s ordförande förklarar att tjänstemän som kan arbeta hemifrån totalt sett får en kortare arbetstid, då det inte blir någon restid till och från jobbet samt att de kan göra vardagssysslor på lunchrasten. Ytterligare ett argument är att en reducerad arbetstid kan bidra till ett längre yrkesliv och ett bättre liv.¹¹⁴ Även Vårdförbundet förespråkar en sänkt arbetstid för sjukvårdspersonal och har i april 2024 vidtagit konfliktåtgärder för att få till stånd sådana förändringar i huvudöverenskommelsen (HÖK) med SKR och Sobona.¹¹⁵ Frågan om generella arbetstidsförkortningar har även nyligen behandlats i ett betänkande i riksdagen. Ett beslut kom i april 2024 om att riksdagen avslår förslaget om ytterligare arbetstidsförkortningar.¹¹⁶ Den ordinarie veckoarbetstiden på 40 timmar i veckan kvarstår därmed ännu år 2024.

¹¹³ Regeringens proposition 1981/82:154, Om ny arbetstidslag m.m., s. 14 ff.

¹¹⁴ Hans Olsson och Moa Källström. LO-ordföranden: Dags att ta fajten om kortare arbetstid. *Dagens Nyheter*. 2024-04-25.

¹¹⁵ Jenny Kallin och Nicklas Thegerström. Sjuksköterskor hotar med blockad: "Vi offerar vår fritid". *Dagens Nyheter*. 2024-04-23., Jenny Kallin. Vårdförbundets ordförande: "Är allvar nu". *Dagens Nyheter*. 2024-04-25.

¹¹⁶ Betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid.

Arbetstidslagens uppbyggnad innebär att stora delar är semidispositiva och kan avtalas bort genom kollektivavtal. I Sverige har arbetstid länge ansetts vara ett område som inte bör regleras på detaljnivå. Det har i stället ansetts bättre lämpat att låta arbetsmarknadens parter införa närmare regleringar om arbetstid genom kollektivavtal, för att kunna göra anpassningar till specifika verksamheter och branscher.¹¹⁷ Till exempel förklarades det i förarbeten till 1982 års arbetstidslag att förhållandena inom sjukvården var sådana att väsentliga avvikelser förekom i förhållande till arbetstidsregleringen avseende arbetstidens förläggning, raster och veckovila. Lösningen enligt lagstiftaren var inte att införa särskilda undantagsregler för arbetstagare inom sjukvården, utan att lagstiftningen skulle vara av generell karaktär men med möjlighet för arbetsmarknadens parter att sluta branschanpassade överenskommelser.¹¹⁸

1995 anslöt sig Sverige till EU¹¹⁹, vilket innebar att Sverige då blev skyldiga att tillämpa och implementera EU-rättsliga regleringar i nationell lagstiftning.¹²⁰ Till följd av inträdandet i EU tillsatte Sverige år 1995 en arbetstidskommitté, som syftade till att utreda vilka konsekvenser EU:s arbetstidsdirektiv skulle ha för den svenska arbetstidslagstiftningen. Även alternativa arbetstidsförkortningar samt flexibla arbetstidsregler utreddes av kommittén.¹²¹ Arbetstidskommittén bedömde i sin utredning att det inte behövde ske några omfattande lagändringar i den svenska arbetstidslagen med bakgrund av EU:s arbetstidsdirektiv. Däremot var semidispositiviteten i den svenska arbetstidslagen något som behövde begränsas till följd av direktivet. Utredningen föreslog därmed att arbetstidslagen skulle bli semidispositiv med EU-spärr, vilket innebär att avvikelser från lagstiftningen får göras genom kollektivavtal i den mån att dessa inte understiger

¹¹⁷ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 407.

¹¹⁸ Proposition 1981/82:154, s. 20 f.

¹¹⁹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 19.

¹²⁰ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 33.

¹²¹ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 19.

arbetstidsdirektivets minimikrav.¹²² Sedan dess är ett kollektivavtal ogiltigt om det innebär att mindre förmånliga villkor tillämpas än vad som följer av EU:s arbetstidsdirektiv. Tidigare hade den svenska arbetstidslagen varit semidispositiv i sin helhet, vilket innebar att kollektivavtalade avvikelser kunde göras från samtliga bestämmelser utan inskränkning.¹²³

Vid tidpunkten för utredningen innehöll inte den svenska arbetstidslagen någon uttrycklig bestämmelse om dygnsvila. Arbetstidslagen föreskrev att arbetstagare skulle ges ledighet för nattvila, där tiden mellan klockan 24 och 05 skulle omfattas. Av praxis framgick även att dessa fem timmar mellan 24 och 05 inte bedömdes utgöra tillräcklig dygnsvila, utan att arbetstagaren skulle ges den vila som var behövlig. Arbetstidskommittén bedömde att de svenska reglerna hade ett högt skyddsvärde och att ytterligare regleringar om dygnsvila därmed ej var nödvändiga att införa.¹²⁴

Som en följd av EU:s arbetstidsdirektiv, infördes en hänvisning till arbetsmiljölagen (1977:1160) i arbetstidslagen år 1996.¹²⁵ I inledningen till EU:s arbetstidsdirektiv framhålls att arbetstidsfrågor är en del av arbetstagarnas hälsa och säkerhet, samt att EU ska verka för att förbättra arbetsmiljön för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet inom medlemsstaterna.¹²⁶ Skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet utgör motivet för EU:s arbetstidsreglering.¹²⁷ För att tydliggöra sambandet mellan arbetsmiljö och arbetstid även i svensk lagstiftning infördes en hänvisning till arbetsmiljölagen i 1 § arbetstidslagen (ATL). Även 2 kap. 10 § arbetsmiljölagen (AML) innehåller en hänvisning till arbetstidslagen. Syftet

¹²² SOU 1995:92, EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet, s. 15 ff.

¹²³ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 336.

¹²⁴ SOU 1995:92, s. 15 ff.

¹²⁵ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 33.

¹²⁶ Direktiv 2003/88/EG.

¹²⁷ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 348.

med dessa hänvisningar är att belysa att de allmänna bestämmelserna i arbetsmiljölagen även tar sikte på arbetstidsfrågor.¹²⁸ Arbetsmiljöverket utövar tillsyn över både arbetsmiljölagen och arbetstidslagen.¹²⁹

Den svenska implementeringen av arbetstidsdirektivet efter 1995 års utredning bedömdes inte vara helt korrekt och mötte kritik från EU-kommissionen (dåvarande EG-kommissionen) 2004, vilket ledde till att Sverige dömdes till fördragsbrott av EU-domstolen (dåvarande EG-domstolen). Till följd av detta ändrades arbetstidslagen 2005, då nya regler infördes om veckoarbetstid, dygnsvila, kompensationsledighet vid avbrott i veckovila och nattarbete. Det infördes även nya regler om sanktioner för arbetsgivare som bryter mot EU:s minimiregler.¹³⁰ EU-rätten har företräde framför medlemsstaternas nationella rätt. Det föreligger därmed en skyldighet för medlemsstaterna att vidta alla lämpliga åtgärder som krävs, för att ett direktiv implementeras i den nationella lagstiftningen och uppfyller det syfte som är avsett. Medlemsstaterna är även förpliktade att tolka den nationella lagstiftningen direktivkonformt, det vill säga i enlighet med EU:s direktiv. Direktiv kan även ha direkt effekt, vilket innebär att de blir tillämpliga oavsett huruvida medlemsstaterna har implementerat direktivet korrekt. Den direkta effekten binder dock bara staten och det är således endast offentligt anställda som kan göra gällande EU:s arbetsrättsliga direktiv gentemot sin arbetsgivare. De nationella domstolarna är dock förpliktade att beakta EU:s direktiv i sin bedömning, vilket innebär att direktiv kan få full verkan även i arbetsrättsliga tvister inom den privata sektorn.¹³¹

¹²⁸ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 33.

¹²⁹ 20 § arbetstidslag (1982:673).

¹³⁰ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 337.

¹³¹ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 343.

4.2 Dygnsvila och veckovila

4.2.1 Dygnsvila

Till följd av EU:s arbetstidsdirektiv infördes en regel om dygnsvila i arbetstidslagen år 2005.¹³² Rätten till dygnsvila framgår av 13 § ATL och föreskriver att alla arbetstagare har rätt till en sammanhängande ledighet om 11 timmar under varje period om 24 timmar. Det är möjligt att göra tillfälliga avvikelser från dygnsvilan, om det föranleds av något särskilt förhållande som arbetsgivaren inte kunnat förutse. En förutsättning för detta är att arbetstagaren erbjuds motsvarande kompensationsledighet. 13 § ATL föreskriver även att tiden mellan midnatt och 05 ska ingå i perioden för dygnsvila, men avvikelser från detta är möjligt om verksamheten är av sådan art att arbete måste bedrivas under denna tid.¹³³ Perioden om 24 timmar i förhållande till dygnsvila, kan beräknas utifrån dygnet 00 till 24 men även under en annan period under dygnet. Beräkningsperioden för dygnet ska ske enligt ett konsekvent system, men det är möjligt att ändra period vid till exempel förändring av scheman. I förarbeten till införandet av regeln om dygnsvila föreskrivs att det är ett absolut krav att dygnsvilan ska vara sammanhängande.¹³⁴

Hur dygnsvilan ska förläggas regleras inte närmare i 13 § ATL, mer än att det ska ske efter en konsekvent beräkningsperiod. I förarbeten till införandet av regeln om dygnsvila anges det att dygnsvilan därmed kan förläggas i början av en 24-timmarsperiod och sedan förläggas i slutet av nästkommande 24-timmarsperiod.¹³⁵ Ett sådant synsätt innebär att det är teoretiskt möjligt att arbetstagare arbetar 26 timmars långa arbetspass med dygnsvila innan och efter.

¹³² Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 117.

¹³³ Arbetstidslag (1982:673).

¹³⁴ Proposition 2003/04:180, Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv, s. 63.

¹³⁵ Prop. 2003/04:180, s. 63.

Gällande dygnsvila har begreppet ledighet samma innebörd som enligt arbetstidsdirektivet och EU-domstolens praxis. Jourtid kan således inte betraktas utgöra ledig tid, men det är däremot möjligt att förlägga beredskapstid under arbetstagares dygnsvila och veckovila. Det innebär dock att om arbetstagaren behöver utföra arbete under beredskapstiden, så avbryts den sammanhängande viloperioden. För att ett sådant upplägg ska vara möjligt, krävs det att det finns möjlighet att omplanera beräkningsperioden om 24 timmar för att 11 timmars dygnsvila ska kunna tillförsäkras.¹³⁶

Den svenska konstruktionen som innebär att dygnsvilan ska förläggas utifrån en konsekvent 24-timmarsperiod, även kallat dygnsbryt, kan föranleda viss problematik. EU:s arbetstidsdirektiv föreskriver inte att dygnsvilan måste förläggas enligt en bestämd 24-timmarsperiod. Det krav som uppställs i direktivet är att arbetstagaren ska tillförsäkras minst 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar. Om den konsekventa perioden för beräkning av dygnsvilan till exempel har bestämts till 06.00-06.00 enligt kollektivavtal, innebär detta att arbetstagaren måste få 11 timmars sammanhängande dygnsvila inom denna tidsram. Om arbetstagaren då arbetar 15.00-20.00 två dygn i följd begår arbetsgivaren kollektivavtalsbrott, då arbetstagaren inte får 11 timmars sammanhängande ledighet inom tidsramen 06.00-06.00. Arbetstagaren får dock 19 timmars ledighet mellan de två arbetspassen, vilket är fullt tillåtet enligt EU:s arbetstidsdirektiv. Den svenska konstruktionen med fasta beräkningsperioder av dygnsvilan kan således i många situationer troligen försvåra schemaläggning, framför allt i yrken med oregelbundna arbetstider. En sådan reglering av fasta beräkningssystem är inte heller en nödvändighet enligt EU:s

¹³⁶ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 118 f.

arbetstidsdirektiv.¹³⁷ Erik Sinander beskriver den svenska konstruktionen av fasta dygnsbryt som en överimplementering av EU:s arbetstidsdirektiv.¹³⁸

4.2.2 Veckovila

Rätten till veckovila framgår av 14 § ATL, som anger att arbetstagare ska tillförsäkras minst 36 timmars sammanhängande ledighet under varje period om sju dagar. I 14 § ATL anges det uttryckligen att beredskapstid inte kan inräknas i veckovilan.¹³⁹ Veckovilan ska om möjligt förläggas till veckoslut. Begreppet under varje period om sju dagar behöver inte nödvändigtvis avse en kalendervecka, utan arbetsgivare har frihet att tillämpa valfri period om sju dagar. Det uppställs inte heller något krav på att veckovila ska utges regelbundet, utan endast att det ska utges under varje period om sju dagar. Det är således möjligt att förlägga en period av veckovila i början av en period om sju dagar, för att sedan förlägga nästkommande veckovila i slutet av den andra perioden. Det är däremot inte tillåtet att under en sjudagarsperiod undgå att utge veckovila, för att i stället förlägga två perioder av veckovila i nästkommande sjudagarsperiod. Veckovila ska utges under varje period om sju dagar och en fastställd sjudagarsperiod ska tillämpas konsekvent. Likt bestämmelsen om dygnsvila, är det även möjligt att göra avsteg från veckovilan vid undantagsfall. Det ska då föranledas av särskilda förhållanden som arbetsgivaren inte kunnat förutse och arbetstagaren ska ges motsvarande kompensationsledighet.¹⁴⁰

Den svenska arbetstidslagen föreskriver således en mer förmånlig rätt till veckovila än vad som följer av EU:s arbetstidsdirektiv. Med bakgrund av EU-domstolens bedömning i C-477/21 ska Sveriges nationella bestämmelse om

¹³⁷ Erik Sinander har även belyst denna problematik i artikeln "Varför är EU:s dygnsviloregler så problematiska i Sverige?".

¹³⁸ Sinander. Varför är EU:s dygnsviloregler så problematiska i Sverige?

¹³⁹ Arbetstidslag (1982:673).

¹⁴⁰ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 131 ff.

veckovila sannolikt tolkas som att arbetstagare har rätt till en veckovila om 36 timmar, samt en dygnsvila om 11 timmar utöver detta. EU-domstolen fastslog i mål C-477/21 att dygnsvila och veckovila är två skilda rättigheter och om en nationell bestämmelse föreskriver en längre veckovila än vad som följer av direktivet, har arbetstagaren ändå rätt till en dygnsvila om 11 timmar utöver veckovilan.¹⁴¹ Den sammanlagda viloperioden blir därmed minst 47 timmar per vecka enligt Sveriges arbetstidslag, utifrån EU-domstolens synsätt.

Regleringen om 36 timmars veckovila har funnits i den svenska arbetstidslagen sedan innan Sveriges inträdande i EU. Redan vid införandet av den nu gällande arbetstidslagen år 1982 fanns en bestämmelse om 36 timmars veckovila. Det fanns däremot ingen bestämmelse om dygnsvila vid tidpunkten för införandet av bestämmelsen om veckovila.¹⁴² I propositionen till införandet av EU:s första arbetstidsdirektiv i den svenska arbetstidslagen, skrivs det att veckovilan enligt direktivet ska vara minst 35 timmar. En sammanläggning gjordes således av direktivets veckovila om 24 timmar och dygnsvila om 11 timmar.¹⁴³ Vidare skrivs det i propositionen att arbetstidslagens bestämmelse om veckovila liknar direktivets bestämmelser, då det föreskrivs en veckovila om 36 timmar. Regeringens bedömning blev därmed att EU:s arbetstidsdirektiv inte föranledde några förändringar i arbetstidslagen avseende veckovilan, då den svenska bestämmelsen ansågs ha ett högre skyddsvärde än direktivets.¹⁴⁴

Den svenska lagstiftaren tolkade EU-direktivets bestämmelser som att veckovilan inklusive dygnsvilan sammanlagt utgjorde en veckovila på 35 timmar¹⁴⁵, vilket motsvaras av 36 timmars veckovila i den svenska

¹⁴¹ Mål C-477/21; Niklas Selberg. Dygnsvila tillkommer utöver veckovila även om veckovilan är extra lång, *EU & Arbetsrätt*, Vol 1, 2023.

¹⁴² Prop. 1981/82:154, s. 14 ff.

¹⁴³ Regeringens proposition 1995/96:162, EG:s arbetstidsdirektiv, s. 9.

¹⁴⁴ Prop. 1995/96:162, s. 31 ff.

¹⁴⁵ Prop. 1995/96:162, s. 9.

arbetstidslagen. Det är sannolikt att lagstiftaren därmed ansåg att dygnsvilan om 11 timmar skulle anses vara inkluderad i veckovilan om 36 timmar i den svenska arbetstidslagen. Eftersom bestämmelsen om 36 timmars veckovila fanns i arbetstidslagen redan innan inträdandet i EU, kan inte den ursprungliga tanken med bestämmelsen ha varit att en dygnsvila om 11 timmar skulle adderas till viloperioden om 36 timmar. Det är såklart även möjligt att lagstiftaren medvetet behöll den svenska bestämmelsen om 36 timmars veckovila, med insikt om att den var förmånligare än direktivets bestämmelse om 24 timmars veckovila. Vid tidpunkten för denna tolkning kunde lagstiftaren inte heller ha kännedom om den tolkning som EU-domstolen gör i mål C- 477/21, då domen i detta mål kom år 2023. Sannolikt hade inte lagstiftaren gjort denna förmodade tolkning idag mot bakgrund av att EU-domstolens rättspraxis har utvecklats och rättsläget har blivit mer preciserat sedan dess. I dagsläget är det tydligt att veckovila och dygnsvila är två skilda rättigheter och att dygnsvilan inte kan inräknas i tiden för veckovila, men detta var inte preciserat strax efter arbetstidsdirektivets tillkomst när det aktuella förarbetet utformades.

Det hade varit intressant att analysera djupare hur denna bestämmelse tillämpas i praktiken idag i Sverige, om dygnsvilan anses vara inkluderad i veckovilan på 36 timmar eller om den tillkommer utöver detta. Dessvärre finns det i dagsläget ingen rättspraxis som belyser frågan. Oavsett huruvida dygnsvilan anses vara inkluderad i veckovilan enligt den svenska lagstiftningen, kvarstår möjligheten för arbetsmarknadens parter att avtala om andra villkor förutsatt att de inte understiger bestämmelserna i arbetstidsdirektivet.¹⁴⁶ Det är därmed fullt möjligt att genom kollektivavtal föreskriva en veckovila om 24 timmar som i arbetstidsdirektivet, i stället för 36 timmar som i den svenska arbetstidslagen.

¹⁴⁶ 3 § 4 st. arbetstidslag (1982:673)

4.3 Avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila

Av arbetstidslagen framgår att avvikelser från reglerna om 11 timmars dygnsvila och 36 timmars veckovila kan göras, om det uppstår särskilda förhållanden som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Arbetstagaren ska då i stället ges motsvarande kompensationsledighet.¹⁴⁷ Särskilda förhållanden som arbetsgivaren inte kunnat förutse tar sikte på att undantag kan ske vid enstaka tillfällen, vid händelser som till exempel olycksfall eller maskinhaveri.¹⁴⁸

Huruvida den motsvarande kompensationsledigheten ska vara betald eller ej regleras inte i arbetstidslagen, utan beror i stället på vad som har avtalats.¹⁴⁹ Detta exemplifieras i AD 2008 nr 39, som berörde tre arbetstagare vid ett universitetssjukhus. De tre arbetstagarna hade vid flera tillfällen haft beredskapstid som avbrutits, vilket innebar att dygnsvilan även avbröts. När arbetstagarna inställde sig till deras ordinarie arbetstid nästa dag, beordrade arbetsgivaren dem att vara lediga för att erhålla tillräcklig dygnsvila. Arbetstagarna hade månadslön, men arbetsgivaren gjorde löneavdrag för de timmar som arbetstagarna beordrades vara lediga. Det var ostridigt i målet att arbetsgivaren ansvarade för att dygnsvilo-reglerna i arbetstidslagen följdes och därmed hade haft rätt att beordra arbetstagarna att vara lediga. Tvisten rörde huruvida arbetstagarna hade rätt till bibehållen lön vid den motsvarande kompensationsledigheten, vilket utgick från det gällande kollektivavtalet Allmänna bestämmelser 05. Likt EU:s arbetstidsdirektiv, reglerar inte heller den svenska arbetstidslagen frågor om lön i förhållande till arbetstid. Det fanns ingen uttrycklig bestämmelse i kollektivavtalet som reglerade huruvida lön skulle utbetalas i en sådan situation och Arbetsdomstolen kunde inte heller identifiera någon gemensam partsavsikt gällande hur en sådan situation skulle hanteras. Arbetsdomstolens bedömning blev att arbetstagarna inte hade rätt till bibehållen lön under den motsvarande kompensationsledigheten, då

¹⁴⁷ 13 och 14 §§ arbetstidslag (1982:673).

¹⁴⁸ Prop. 2003/04:180, s. 63.

¹⁴⁹ Prop. 2003/04:180, s. 63.

det inte fanns något stöd för detta i kollektivavtalet. Det hade dock varit möjligt för parterna att förhandla om en sådan reglering.¹⁵⁰

Enligt 3 § ATL är det även möjligt att göra avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila genom kollektivavtal, som har slutits eller godkänts på central nivå. Avvikelse i kollektivavtal får dock inte innebära mindre förmånliga regler för arbetstagarna än vad som följer av EU:s arbetstidsdirektiv. I de fall kollektivavtal inte kan träffas, finns det även en möjlighet för Arbetsmiljöverket att besluta om dispens från reglerna om dygnsvila och veckovila.¹⁵¹ Dispensansökningar till Arbetsmiljöverket har blivit vanligt förekommande sedan de skärpta reglerna om dygnsvila infördes i oktober 2023 i Allmänna bestämmelser (AB).¹⁵²

4.3.1 Avvikelser genom kollektivavtal

Eftersom den svenska modellen kännetecknas av att arbetstidsfrågor främst regleras i kollektivavtal, berör den rättspraxis som finns inom området framför allt hur kollektivavtalade bestämmelser avseende arbetstid ska tolkas. När arbetstidsfrågor regleras i kollektivavtal ersätter det arbetstidslagens bestämmelser, vilket innebär att det finns en avsaknad av rättsliga avgöranden om arbetstidslagen som sådan.¹⁵³ Rättsfallen som presenteras nedan tar således utgångspunkt i tvister avseende kollektivavtalstolkning och kollektivavtalsbrott gällande arbetstid.

I AD 2008 nr 49 prövade Arbetsdomstolen huruvida dygnsvilan om 11 timmar måste vara sammanhängande. Målet berörde huruvida ett

¹⁵⁰ AD 2008 nr 39.

¹⁵¹ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 144.

¹⁵² Johansson. Räddningstjänsten vill få dispens från regler om dygnsvila - men problemet skjuts framåt; Sinander. Varför är EU:s dygnsviloregler så problematiska i Sverige?.

¹⁵³ Sjödin. Rätt rättsliga utgångspunkter för avgörande av tvist om arbetstid och konkurrerande kollektivavtal.

kollektivavtal för arbetstagare inom massa- och pappersindustrin skulle tolkas. Kollektivavtalet innehöll bestämmelser avseende arbetstid, som ersatte bestämmelserna i arbetstidslagen. Kollektivavtalet föreskrev att arbetstagarna skulle ha minst 11 timmars ledighet per 24-timmarsperiod. En annan bestämmelse i kollektivavtalet angav att dygnet i arbetstidshänseende beräknades utifrån 06.00-06.00. Till skillnad från bestämmelsen om dygnsvila i arbetstidslagen, användes inte ordet sammanhängande i den kollektivavtalade bestämmelsen. Avtalsparterna var således oense om dygnsvilan skulle vara sammanhängande eller ej, samt om dygnsvilan var tvungen att infalla mellan 06.00-06.00. Arbetstagarparten hänvisade till att bestämmelsen var avsedd att spegla arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet och att det därmed var underförstått att dygnsvilan skulle vara sammanhängande, enligt bestämmelsen i kollektivavtalet. Vidare framförde arbetstagarparten att om dygnsvilan inte skulle vara sammanhängande enligt kollektivavtalet, hade det inneburit att bestämmelserna i EU:s arbetstidsdirektiv hade åsidosatts. Arbetstagarparten påtalar även att det inte är möjligt att avtala bort arbetstidsdirektivets minimiskydd genom kollektivavtal.¹⁵⁴

Domstolen fann inte det styrkt att bestämmelsen skulle spegla arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet i den mån som arbetstagarparten anförde. Ett argument som Arbetsdomstolen framförde var att kollektivavtalets olika bestämmelser inte harmonierade med varandra. Verksamheten bedrev nämligen skiftarbete, där eftermiddagsskiftet var förlagt mellan 14.00-22.00. Domstolen framhöll att när arbetstagarna arbetade eftermiddagsskift, var det inte möjligt att arbetstagarna skulle kunna ha 11 timmars sammanhängande ledighet mellan 06.00-06.00. Mot bakgrund av detta bedömde domstolen att det fanns starka incitament som talade emot arbetstagarpartens ståndpunkt, det vill säga att dygnsvilan skulle vara sammanhängande inom den angivna perioden 06.00-06.00. Domstolen kunde inte heller finna att det förelåg någon gemensam partsavsikt huruvida bestämmelsen om att dygnet i

¹⁵⁴ AD 2008 nr 49.

arbetstidshänseende beräknades mellan 06.00-06.00, innebar att dygnsvilan var tvungen att förläggas inom denna tidsram. Bedömningen blev således att dygnsvilan inte var tvungen att förläggas mellan 06.00-06.00.¹⁵⁵

Vidare kunde domstolen inte finna att det fanns någon gemensam partsavsikt om att dygnsvilan skulle vara sammanhängande. Domstolen hänvisade till att arbetstidsdirektivet tillät omfattande avvikelser från dygnsviloregeln genom kollektivavtal och bedömde att den kollektivavtalade bestämmelsen utgjorde en sådan avvikelse. Huruvida den kollektivavtalade avvikelsen var tillåten enligt EU:s arbetstidsdirektiv gick Arbetsdomstolen inte närmare in på, med hänvisning till att ingen av parterna hade påvisat att så skulle vara fallet. Domstolen påtalade dock att om de kollektivavtalade avvikelserna enligt arbetsgivarens ståndpunkt hade varit tydligt stridande mot direktivet, hade det talat för en annan tolkning av avtalet. Det går således att utläsa att Arbetsdomstolen gjorde bedömningen att avvikelserna inte var tydligt stridande mot direktivet. Vidare konstaterade Arbetsdomstolen att det inte hade anförts några omständigheter som visade att de kollektivavtalade avvikelserna skulle vara otillåtna enligt EU:s arbetstidsdirektiv. Bedömningen blev således att dygnsvilan inte behövde vara sammanhängande enligt den kollektivavtalade bestämmelsen.¹⁵⁶

AD 2012 nr 4 gällde huruvida en arbetsgivare hade begått kollektivavtalsbrott, mot bakgrund av att en arbetstagare vid fem tillfällen hade underlåtit att få 11 timmars dygnsvila. Parterna i målet var oense om en kollektivavtalad bestämmelse utgjorde en avvikelse från arbetstidslagen eller om bestämmelsen reglerade att arbetstidslagen var en del av kollektivavtalet. Det var ostridigt i målet att arbetstagaren vid fem tillfällen hade utfört arbete på sådant sätt att hen inte hade fått 11 timmars dygnsvila. Den aktuella bestämmelsen i kollektivavtalet hade rubriken "*Avvikelse från*

¹⁵⁵ AD 2008 nr 49.

¹⁵⁶ AD 2008 nr 49.

arbetstidslagen” och följande lydelse: “*Lokal överenskommelse kan träffas om avvikelse från bestämmelser i arbetstidslagen om övertid, mertid, nattvila, dygnsvila, veckovila och total veckoarbetstid*”. Arbetsdomstolen framhöll att bestämmelsen inte innehöll någon skrivning som klargjorde att arbetstidslagen utgjorde en del av kollektivavtalet. Bestämmelsens ordalydelse gav därmed stöd till arbetsgivarens ståndpunkt, vilken var att bestämmelsen möjliggjorde lokala avvikelser från arbetstidslagen utan ett centralt godkännande. Vidare kom domstolen fram till att det, vid bestämmelsens införande, inte hade förts några diskussioner kring att arbetstidslagen skulle vara reglerad i kollektivavtalet genom bestämmelsen. Någon gemensam partsavsikt kunde således inte identifieras. Domstolens bedömning blev således att arbetstidslagen inte ansågs vara reglerad i kollektivavtalet, vilket innebar att arbetsgivaren därmed inte hade begått kollektivavtalsbrott. Huruvida bolaget hade brutit mot arbetstidslagens bestämmelse om dygnsvila var därmed en fråga som Arbetsdomstolen inte behövde ta ställning till, eftersom det oavsett inte hade utgjort kollektivavtalsbrott.¹⁵⁷

I AD 2021 nr 64 prövade Arbetsdomstolen om en kollektivavtalad bestämmelse skulle anses ersätta 13 § ATL om dygnsvila. Kollektivavtalet föreskrev att arbetstagarna hade rätt till en viloperiod om minst 11 timmar mellan varje arbetsperiod. Talan om kollektivavtalsbrott väcktes av arbetstagarparten, med bakgrund av att en arbetstagare inte hade erhållit 11 timmars vila mellan två arbetspass. Arbetsgivarparten tolkade bestämmelsen som att den endast var tillämplig vid planerad schemaläggning, medan arbetstagarparten menade att bestämmelsen inte endast var tillämplig vid schemaläggning utan ersatte arbetstagarnas rätt till dygnsvila enligt 13 § ATL. Bestämmelsen skilde sig således från arbetstidslagen i den aspekt att det angavs att arbetstagarna hade rätt till 11 timmars vila mellan varje arbetsperiod, i stället för 11 timmars dygnsvila under varje period om 24 timmar. Arbetstagarparten yrkade även på att Arbetsdomstolen skulle

¹⁵⁷ AD 2012 nr 4.

inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen avseende om bestämmelsen var förenlig med arbetstidsdirektivet, i det fall att domstolen skulle ge bifall till arbetsgivarens tolkning.¹⁵⁸

Arbetsdomstolen bedömde att båda parterna hade fog för sina ståndpunkter och kunde inte identifiera att någon gemensam uppfattning om bestämmelsen hade funnits vid dess införande. Det som gav försteg till arbetsgivarpartens ståndpunkt var att det innan den aktuella bestämmelsen angavs att nedanstående bestämmelser gäller vid upprättandet av fast lista. Med lista avsågs enligt avtalet ett schema. Kollektivavtalet innehöll inte någon övergripande bestämmelse som angav att kollektivavtalet ersatte arbetstidslagen. Däremot innehöll vissa bestämmelser skrivningar som angav att bestämmelsen ersatte arbetstidslagen. Med bakgrund av att den aktuella bestämmelsen inte innehöll någon sådan skrivning, bedömde domstolen att bestämmelsen inte ersatte 13 § ATL. Domstolen framhöll även användningen av skilda begrepp som ett argument för att bestämmelsen inte avsåg att ersätta 13 § ATL. Den kollektivavtalade bestämmelsen innehöll begreppet "viloperiod" i stället för "dygnsvila", som enligt 13 § ATL. Domstolens slutliga bedömning blev således att bestämmelsen inte ersatte 13 § ATL om dygnsvila och att arbetsgivaren därmed inte begått kollektivavtalsbrott. Arbetsgivaren behövde därmed förhålla sig till både 13 § ATL och den kollektivavtalade bestämmelsen, vilket domstolen bedömde var möjligt. Domstolen avslog även arbetstagarpartens begäran om att inhämta förhandsavgörande från EU-domstolen. Anledningen till detta var att domstolen inte bedömde det som nödvändigt att ta ställning till huruvida arbetstagaren hade erhållit den dygnsvila hen hade rätt till enligt arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet, då talan rörde huruvida arbetsgivaren begått kollektivavtalsbrott.¹⁵⁹

¹⁵⁸ AD 2021 nr 64.

¹⁵⁹ AD 2021 nr 64.

AD 2024 nr 24 gällde tolkning av en kollektivavtalad bestämmelse om viloperioder för flygpersonal. Tre arbetstagare inom kabinpersonalen hade schemalagts med minst 13 timmars uppehåll för vila på hemmabas. På grund av förseningar i flygtrafiken blev viloperioden förkortad vid ett tillfälle och arbetstagarna erhöll i stället minst 12 timmars uppehåll för vila. Parterna var således oense om arbetsgivaren genom detta hade brutit mot kollektivavtalet. Den aktuella bestämmelsen i kollektivavtalet hade ändrats år 2012. Innan ändringarna 2012 hade det uttryckligen i bestämmelsen gjorts åtskillnad mellan vad som gällde vid schemaläggning och vid "oregelmässigheter" i verksamheten. Det angavs då att den planerade tiden för uppehåll för vila på hemmabas skulle vara minst 12 timmar. Om "oregelmässigheter" orsakade att uppehållet för vila blev kortare, hade kabinpersonalen rätt att få senarelagd check-in samt en ersättning för "tapp av minimum vila". Skrivningen om "oregelmässigheter" togs bort vid ändringen av bestämmelsen 2012. Den gällande bestämmelsen angav i stället att uppehållet för vila på hemmabas skulle vara minst 13 timmar eller motsvarande föregående arbetsperiod, om denna varit längre än 13 timmar. Parterna hade inte diskuterat om någon åtskillnad skulle göras mellan planerat läge, schemaläggning, och vid oförutsedda händelser. Eftersom bestämmelsens lydelse var tydlig och ingen gemensam partsavsikt kunde identifieras, bedömde Arbetsdomstolen att arbetstagarna hade rätt till minst 13 timmars vila vid hemmabas vid såväl planerat läge som vid oförutsedda händelser. Bedömningen blev således att arbetsgivaren hade begått kollektivavtalsbrott.¹⁶⁰

Ett genomgående mönster i samtliga rättsfall ovan, är att Arbetsdomstolen främst tar ställning till huruvida arbetsgivaren begått kollektivavtalsbrott och inte huruvida förfarandet strider mot arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet. Detta beror delvis på att arbetstagarparten främst yrkar på kollektivavtalsbrott i målen. I AD 2012 nr 4 yrkade arbetstagarparten endast på att arbetsgivaren har begått kollektivavtalsbrott. Det är således en naturlig följd i detta mål att Arbetsdomstolen endast tar ställning till huruvida kollektivavtalsbrott har

¹⁶⁰ AD 2024 nr 24.

begåtts. Eftersom domstolen fann att arbetstidslagen inte var reglerad i kollektivavtalet, var således arbetstidslagen tillämplig och det hade därmed varit intressant att få klarhet i hur domstolens bedömning hade förhållit sig till arbetstidslagens regel om dygnsvila. Arbetstagarparten hade dock behövt yrka på detta, för att det skulle tagits upp till prövning.

I AD 2008 nr 49 framförde dock arbetstagarparten både att Arbetsdomstolen skulle fastställa kollektivavtalets tolkning, samt att om dygnsvilan ej behövde vara sammanhängande enligt kollektivavtalet så borde det strida mot EU:s arbetstidsdirektiv. Ändock berörde Arbetsdomstolen inte närmare det faktum huruvida bestämmelsen var förenlig med arbetstidsdirektivet. Arbetsdomstolen konstaterade visserligen att det inte anförts några omständigheter som visade att bestämmelsen skulle vara otillåten enligt arbetstidsdirektivet. Det hade dock varit intressant att få djupare inblick i vilka omständigheter som hade behövts framföras, för att domstolen mer ingående skulle tagit ställning till huruvida bestämmelsen var förenlig med arbetstidsdirektivet. Endast det faktum att dygnsvilan ej behövde vara sammanhängande enligt kollektivavtalet torde utgöra en tydlig motsättning mot arbetstidsdirektivet, som föreskriver att dygnsvilan ska vara sammanhängande.

I förarbeten till den svenska arbetstidslagen anges klart att ett absolut krav är att dygnsvilan ska vara sammanhängande.¹⁶¹ Även i arbetstidslagen och i EU:s arbetstidsdirektiv anges att dygnsvilan om 11 timmar ska vara sammanhängande.¹⁶² Å andra sidan är arbetstidslagen av semidispositiv karaktär och avvikelser kan göras genom kollektivavtal. Faktum kvarstår dock att avvikelserna inte får innebära att sämre villkor tillämpas än vad som följer av EU:s arbetstidsdirektiv.¹⁶³ Avvikelser från att dygnsvilan om 11 timmar ska vara sammanhängande torde därmed inte vara möjliga. Trots detta

¹⁶¹ Prop. 2003/04:180, s. 63.

¹⁶² 13 § arbetstidslag (1982:673) och direktiv 2003/88/EG, artikel 3.

¹⁶³ 3§ 4 st. arbetstidslag (1982:673).

är partsavsikten det som framstår väga tyngst i Arbetsdomstolens bedömning i AD 2008 nr 49. Det är förståeligt att domstolen främst fäster vikt vid att bedöma det som arbetstagarparten primärt har yrkat på, det vill säga hur kollektivavtalet skulle tolkas. Arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet sätter dock ramarna för hur omfattande avvikelser som kan göras genom kollektivavtal, vilket innebär att kollektivavtalets bestämmelser borde tolkas i ljuset av detta. Ett kollektivavtal är ogiltigt om det inskränker arbetstagarnas rättigheter enligt arbetstidsdirektivet¹⁶⁴, vilket även arbetstagarparten påtalade i målet. Det är därmed anmärkningsvärt att domstolen gjorde en tolkning av kollektivavtalet som inte är förenligt med arbetstidsdirektivet. Värt att beakta är dock att det aktuella rättsfallet är från 2008, det vill säga tre år efter att regeln om dygnsvila hade införts i svensk lag. Det är sannolikt att Arbetsdomstolen inte hade gjort samma bedömning idag, mot bakgrund av att EU-domstolens praxis på området har utökats väsentligt sedan 2008.

I AD 2021 nr 64 yrkade arbetstagarparten delvis på kollektivavtalsbrott, men även att Arbetsdomstolen skulle inhämta ett förhandsavgörande från EU-domstolen om domstolen gav bifall åt arbetsgivarens tolkning. Domstolen bedömde det dock inte som nödvändigt att begära förhandsavgörande från EU-domstolen, då det inte behövdes för att domstolen skulle kunna besvara frågan om kollektivavtalsbrott. Det går således att urskilja, i såväl AD 2008 nr 49 och AD 2021 nr 64, att frågan om huruvida de kollektivavtalade bestämmelserna är förenliga med arbetstidsdirektivet ofta hamnar i skymundan. Domstolen fäster främst vikt vid hur de kollektivavtalade bestämmelserna ska tolkas, med hjälp av att utröna partsavsikten och se till dess ordalydelse. Huruvida de kollektivavtalade bestämmelserna är förenliga med arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet berörs inte mer än ytligt i domstolens bedömning, trots att arbetstagarparten har framfört detta faktum i både AD 2008 nr 49 och AD 2021 nr 64.

¹⁶⁴ 3 § 4 st. arbetstidslag (1982:673).

4.4 Jourtjänstgöring

Begreppet arbetstid definieras inte i den svenska arbetstidslagen. Jourtid definieras dock i 6 § arbetstidslagen (ATL), som den tid arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande för att vid behov utföra arbete. 6 § ATL klargör vidare att som jourtid betraktas inte sådan tid som arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning.¹⁶⁵ Den tid som arbetstagaren utför arbete under jourtjänstgöring räknas således inte som jourtid, utan istället som ordinarie arbetstid alternativt övertid eller mertid.¹⁶⁶ Den svenska lagstiftningens definition av jourtid verkar därmed syfta till att särskilja begreppet jourtid från arbetstid,¹⁶⁷ vilket inte överensstämmer med den EU-rättsliga definitionen där jourtid i sin helhet utgör arbetstid.¹⁶⁸

Å andra sidan skrivs det i förarbeten till ändringar i arbetstidslagen, att begreppet ledighet ska ha samma innebörd som enligt arbetstidsdirektivet och EU-domstolens praxis. Ledighet ska således betraktas som all tid som inte är arbetstid, vilket innebär att jourtid utgör arbetstid i den meningen. Jourtid utgör därmed arbetstid i sin helhet, men med distinktionen att det är jourtid när arbete inte utförs och ordinarie arbetstid när arbete utförs under jourtjänstgöringen.¹⁶⁹

En arbetstagares jourtid får enligt 6 § ATL högst uppgå till 48 timmar under fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad.¹⁷⁰ En grundläggande förutsättning för att använda jourtid är att det är nödvändigt med hänsyn till

¹⁶⁵ Arbetstidslag (1982:673).

¹⁶⁶ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 79.

¹⁶⁷ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 341 f.

¹⁶⁸ Mål C-303/98; Mål C-151/02 och Mål C-14/04.

¹⁶⁹ Prop. 2003/04:180, s. 63.

¹⁷⁰ Arbetstidslag (1982:673).

verksamhetens natur. Bestämmelsen är avsedd att tillämpas inom verksamheter som sjukvård, brandväsendet, polisväsendet och liknande.¹⁷¹

Om gränsen för jourtiden överskrids när även den ordinarie arbetstiden har utnyttjats, utgör den överskridande jourtiden övertid. 5 § ATL fastslår att den ordinarie arbetstiden högst får uppgå till 40 timmar i veckan. Om den ordinarie arbetstiden inte uppgår till 40 timmar i veckan, kan det vara möjligt att överskrida gränsen på 48 timmar för jourtiden. Gällande övertid är bestämmelserna liknande bestämmelserna om jourtid, då det anges att övertid får tas ut med högst 48 timmar under en period av fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Övertidsreglerna har dock en begränsning som innebär att allmän övertid inte får överstiga 200 timmar per kalenderår. Utöver det kan dock extra övertid om 150 timmar tas ut per kalenderår, om det finns särskilda skäl som föranleder det och situationen inte går att lösa på annat rimligt sätt. Det är således möjligt för arbetstagare att arbeta sammanlagt 350 timmar övertid per kalenderår, enligt arbetstidslagen. Såväl allmän övertid som extra övertid inräknas i begränsningen om 48 timmar per fyraveckorsperiod eller 50 timmar per kalendermånad.¹⁷²

Den svenska konstruktionen separerar således jourtid från ordinarie arbetstid, vilket innebär att utöver den ordinarie arbetstiden på högst 40 timmar i veckan får även jourtid samt övertid tas ut med maximalt 48 timmar under en period om fyra veckor eller 50 timmar under en kalendermånad. Det är således, enligt den svenska arbetstidslagen, möjligt att arbeta i genomsnitt 52 timmar i veckan inklusive jourtid och övertid under en månad. 10 b § arbetstidslagen innehåller dock ytterligare en begränsning som innebär att den sammanlagda veckoarbetstiden högst får uppgå till 48 timmar i genomsnitt, under en beräkningsperiod om högst 4 månader. Det är således inte möjligt för

¹⁷¹ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 79 f.

¹⁷² Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 74 ff.

arbetstagare att kontinuerligt varje månad arbeta maximal övertid utöver den ordinarie arbetstiden.¹⁷³ Begränsningen av veckoarbetstiden till 48 timmar i genomsnitt inkluderar all arbetstid, såväl mertid som övertid. Denna begränsning är inte möjlig att avtala bort, men det finns dock möjlighet att i kollektivavtal föreskriva en längre beräkningsperiod om maximalt 12 månader.¹⁷⁴

Trots att det i arbetstidslagen görs en åtskillnad mellan jourtid och ordinarie arbetstid, går dessa bestämmelser väl i linje med EU:s arbetstidsdirektiv. Dels på grund av att 10 b § arbetstidslagen föreskriver en begränsning av den genomsnittliga veckoarbetstiden till 48 timmar, som överensstämmer med arbetstidsdirektivet. Det är således inte möjligt för arbetstagare att kontinuerligt arbeta 48 timmar jourtjänstgöring varje månad, utöver den ordinarie arbetstiden om 40 timmar per vecka. Det råder även en harmonisering mellan den svenska arbetstidslagen och EU:s arbetstidsdirektiv i den aspekt att jourtjänstgöring bedöms utgöra arbetstid i sin helhet.

Sådan tid som arbetstagaren inte är ålagd att befinna sig på arbetsplatsen men ska stå till arbetsgivarens förfogande och utföra arbete vid behov, inryms inte i den svenska arbetstidslagen.¹⁷⁵ Beredskapstid regleras endast i förhållande till veckovila i 14 § ATL, där det anges att veckovila inte kan sammanfalla med beredskapstid.¹⁷⁶

Resor till och från arbetet anses normalt inte utgöra arbetstid enligt svensk arbetstidslagstiftning. I förarbeten till ändringar av arbetstidslagen förklaras det dock att det inte kan uteslutas att resor till och från arbetet kan utgöra

¹⁷³ Arbetstidslag (1982:673).

¹⁷⁴ Regeringens proposition 2010/11:89, Ändrade regler om övertid och skyddskommitté, s. 21.

¹⁷⁵ Prop. 2003/04:180, s. 30.

¹⁷⁶ 14 § arbetstidslag (1982:673).

arbetstid under vissa omständigheter, enligt arbetstidsdirektivet. Resor mellan olika arbetsplatser bör dock normalt sett räknas som arbetstid.¹⁷⁷ Detta synsätt överensstämmer med EU-domstolens bedömning i *Tyco*-målet.¹⁷⁸

¹⁷⁷ Prop. 2003/04:180, s. 30 f.

¹⁷⁸ Mål C-266/14.

5 Arbetstidsregleringar i kollektivavtal och ur en samhällelig kontext

5.1 Kollektivavtal och den svenska modellen

Den svenska modellen kännetecknas av att arbetsrättslig lagstiftning i hög utsträckning är semidispositiv, med utrymme för arbetsmarknadens parter att stifta branschanpassade överenskommelser genom kollektivavtal.¹⁷⁹ Arbetstidslagstiftningen grundar sig på att arbetsgivare och arbetstagare tillsammans ansvarar för att arbetstiden förläggs på ett tillfredsställande sätt. Det åligger arbetsmarknadens parter att hantera de arbetstidsfrågor som uppkommer på arbetsplatserna, med arbetstidslagen som utgångspunkt. Arbetstidslagens semidispositivitet innebär att kollektivavtalade överenskommelser kan innehålla avvikelser från lagen. På arbetsplatser i Sverige styrs således arbetstidsfrågor främst av de överenskommelser som förekommer i kollektivavtalen.¹⁸⁰ En följd av att kollektivavtal innehåller bestämmelser som ersätter arbetstidslagen, är att Arbetsmiljöverkets möjligheter till tillsyn och sanktioner inte blir tillämpliga. Det blir i stället en fråga om kollektivavtalsbrott enligt medbestämmandelagen (MBL), om en arbetsgivare underlåter att tillämpa kollektivavtalets bestämmelser.¹⁸¹

Den svenska modellen skiljer sig i flera aspekter från många andra länder. I andra länder är det vanligt förekommande att det i stället finns en mer detaljerad arbetsrättslagstiftning, som till exempel lagregleringar om minimilöner. En annan förekommande modell är att ledande kollektivavtal, genom ett myndighetsbeslut, kan allmängiltigförklaras och få en bindande

¹⁷⁹ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 407.

¹⁸⁰ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 37.

¹⁸¹ AD 2021 nr 64.

verkan för hela sektorer och branscher. I sådant fall är det därmed inte endast de avtalslutande parterna och dess medlemmar som blir bundna av avtalet.¹⁸²

Det främsta särdraget med kollektivavtal som avtalsform är att avtalet inte endast binder de avtalslutande parterna, utan även organisationernas medlemmar. Medlemmarnas avtalsfrihet begränsas således till följd av kollektivavtal, då arbetsgivare och arbetstagare inte kan ingå en individuell överenskommelse som bryter mot gällande kollektivavtal.¹⁸³ Sverige är ett av de länder med högst kollektivavtalstäckning i världen¹⁸⁴. I Sverige täcks 9 av 10 anställda av kollektivavtal. I den privata sektorn uppgår täckningsgraden till 82 procent och i offentlig sektor är täckningsgraden 100 procent, vilket innebär att samtliga anställda i offentlig sektor omfattas av kollektivavtal.¹⁸⁵

För att tolka ett kollektivavtal, undersöker Arbetsdomstolen framför allt parternas avsikt med avtalet och bestämmelserna. Tolkningen går ut på att uttröna huruvida det finns en gemensam partsavsikt om hur en bestämmelse ska tillämpas. För att tolka svenska kollektivavtalade arbetstidsbestämmelser behöver därmed hänsyn tas till såväl lagtext, rättspraxis, förarbeten som kollektivavtal samt partsavsikten med bestämmelserna i ett kollektivavtal.¹⁸⁶ Även tillämpningen av kollektivavtalade bestämmelser kan påverka tolkningen. För att tillämpningen ska få betydelse för tolkningen krävs det att en kollektivavtalad bestämmelse har tillämpats på ett visst sätt, när motparten varit medveten om tillämpningen utan att invända mot denna.¹⁸⁷

¹⁸² Kristina Ahlström. *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, Första upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2013, s. 31.

¹⁸³ Ahlström, *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, s. 37.

¹⁸⁴ Sjödin. Rätt rättsliga utgångspunkter för avgörande av tvist om arbetstid och konkurrerande kollektivavtal.

¹⁸⁵ Medlingsinstitutet. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023: Medlingsinstitutets årsrapport*, s. 83.

¹⁸⁶ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 345 f.

¹⁸⁷ AD 2012 nr 4.

5.2 Allmänna bestämmelser (AB) - kollektivavtal för offentlig sektor

För att belysa ett konkret exempel på hur avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila kan se ut och fungera i kollektivavtal, kommer detta avsnitt att redogöra för innehållet i Allmänna bestämmelser (AB) som gäller för anställda inom offentlig sektor i Sverige. Avsnittet kommer att presentera hur bestämmelserna avseende dygnsvila och veckovila såg ut i kollektivavtalet innan förändringarna i oktober 2023, samt hur de nya bestämmelserna ser ut och skiljer sig från de tidigare.

År 2021 riktade EU-kommissionen kritik mot Sverige med anledning av att kollektivavtalet allmänna bestämmelser inte bedömdes uppfylla minimikraven i arbetstidsdirektivet. Till följd av detta beslutade de avtalsslutande parterna att ändra reglerna avseende dygnsvila.¹⁸⁸ Avtalsparterna är SKR och Sobona på arbetsgivarsidan och Kommunal, OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet, OFR:s förbundsområde läkare (Sveriges läkarförbund), OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet), Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd samt AkademikerAlliansen på arbetstagersidan.¹⁸⁹ SKR skriver att det bedömdes som en nödvändighet att ändra bestämmelserna avseende dygnsvila, då de inte kan ha regler i kollektivavtalet som strider mot EU:s arbetstidsdirektiv.¹⁹⁰

De nya bestämmelserna om dygnsvila trädde i kraft i oktober 2023 för anställda i kommuner, regioner och vårdföretag med Sobona-avtal. I februari 2024 trädde nya bestämmelser om dygnsvila i kraft för räddningstjänst,

¹⁸⁸ Jeanette Hedberg. Vad innebär de nya reglerna om dygnsvila? *Sveriges Kommuner och Regioner*. 2023-03-28.

¹⁸⁹ Sveriges Kommuner och Regioner. *Allmänna bestämmelser (AB)*. 2024-01-30.

¹⁹⁰ Hedberg. Vad innebär de nya reglerna om dygnsvila?

personlig assistans och övrig LSS-verksamhet.¹⁹¹ Förändringarna avseende dygnsviloreglerna som trädde i kraft 1 oktober 2023 respektive 1 februari 2024 påverkade totalt cirka 1,2 miljoner arbetstagare inom kommunal sektor, och däribland flera samhällsviktiga verksamheter, i Sverige.¹⁹²

Fortsättningsvis kommer avsnittet redogöra för bestämmelserna avseende dygnsvila i huvudöverenskommelsen (HÖK) med Vårdförbundet och Allmänna bestämmelser (AB). Innan de nya bestämmelserna om dygnsvila trädde i kraft i oktober 2023, var HÖK 22 med Vårdförbundet gällande från 1 april 2022 och AB 20 var gällande från 1 januari 2022.¹⁹³ EU-kommissionens kritik mot bestämmelserna om dygnsvila framfördes dock redan under 2021¹⁹⁴ och vid tidpunkten för detta var HÖK 19 med Vårdförbundet gällande och AB 17. Följande avsnitt kommer således att redogöra för det relevanta innehållet i HÖK 19 med Vårdförbundet och AB 17.¹⁹⁵

5.2.1 Huvudöverenskommelsen (HÖK) med Vårdförbundet innan oktober 2023

HÖK 19 med vårdförbundet trädde i kraft den 1 april 2019. I HÖK 19 återfanns några principer kring de dåvarande dygnsviloreglerna i AB under bilagan "Anteckningar till AB", som är en del av HÖK. Det angavs att en viktig åtgärd var att åstadkomma en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning. Vidare angavs det att uttaget av jourtjänstgöring och beredskapstid borde begränsas till vad som gäller enligt ATL. Centrala och

¹⁹¹ Christina Swahn. Vad gäller när reglerna om 11 timmars dygnsvila skärps? *Kommunalarbetaren*. 2023-09-29.

¹⁹² Hedberg. Överenskommelser om dygnsvila.

¹⁹³ AB 20 I lydelse 2022-01-01 Allmänna bestämmelser.

¹⁹⁴ EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSELSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING. Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Ref: Ares (2021)4358837 – 05/07/2021.

¹⁹⁵ AB 17 I lydelse fr.o.m. 2020-05-01 Allmänna bestämmelser, AB 20 I lydelse 2022-01-01 Allmänna bestämmelser.

lokala parter skulle stödja verksamhetens arbete genom att följa upp förekomsten samt frekvensen av jour och beredskap, mer- och övertidsuttag samt dygnsvila och möjligheten till vila och återhämtning.¹⁹⁶

Det angavs vidare i HÖK 19 att reglerna om dygnsvila i ATL borde följas så långt det var möjligt, vid förläggning av ordinarie arbetstid. Om dygnsvila enligt ATL inte kunde uppnås utifrån ett verksamhetsperspektiv, bedömdes det finnas objektiva skäl att tillämpa de avvikelser som angavs i AB 17 § 13. mom. 6 g)-h). Parterna ansåg att arbetstagare på detta sätt erhöll lämpligt skydd enligt EU:s arbetstidsdirektiv.¹⁹⁷

5.2.2 Allmänna bestämmelser (AB) innan oktober 2023

Den lydelse av allmänna bestämmelser som EU-kommissionen riktade kritik mot, AB 17, trädde i kraft den 1 maj 2020. I AB 17 angavs det i § 13 mom. 5 att förläggningen av ordinarie arbetstid vid behov borde anges i ett schema, att arbetstiden skulle eftersträvas vara sammanhållen och vid oenighet avseende arbetstidsschemat kunde arbetstagarorganisation begära överläggning. I § 13 mom. 6 listades avvikelser från arbetstidslagen. En avvikelse i § 13 mom. 6 g) innebar att en arbetstagares dygnsvila kunde förkortas till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid, under förutsättning att den genomsnittliga dygnsvilan uppgick till 11 timmar under beräkningsperioden. Även § 13 mom. 6 h) angav att en arbetstagares dygnsvila vid tillfällig avvikelse kunde understiga den planerade dygnsvilan, under förutsättning att dygnsvilan inte understeg 11 timmar under beräkningsperioden. I § 13 mom. 6 i) fastställdes det vidare att en

¹⁹⁶ Anteckningar till AB, bilaga 3, HÖK 19 med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård, s. 5 f.

¹⁹⁷ Anteckningar till AB, bilaga 4, HÖK 19 med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård, s. 1 f.

arbetstagares sammanhängande veckovila vid tillfällig avvikelse kunde förkortas till 24 timmar.¹⁹⁸

Avseende beräkningsperioden för dygnsvila, så angavs det i § 13 mom. 6 f) att en beräkningsperiod kunde omfatta högst 16 veckor. Arbetsgivare och arbetstagarorganisation hade dock möjlighet att, genom en lokal avvikelse, träffa avtal om en längre beräkningsperiod upp till högst ett år enligt § 13 mom. 7 sista stycket. I § 13 mom. 7 d) och e) angavs även att lokala överenskommelser kunde träffas om avvikelse från arbetstidslagens regler om dygnsvila och veckovila.¹⁹⁹

5.2.3 EU-kommissionens överträdelseärende mot Sverige

I juli 2021 kontaktade EU-kommissionen den svenska regeringen, med bakgrund av att de fått in ett klagomål gällande att kollektivavtalet allmänna bestämmelser 17 stred mot EU:s arbetstidsdirektiv.²⁰⁰ Klagomålet kom från en svensk ambulansförare, som påtalade att kollektivavtalet inte uppnådde arbetstidsdirektivets krav om dygnsvila samt att 24 timmars långa arbetspass förekom inom verksamheten.²⁰¹ EU-kommissionen kontaktade då den svenska regeringen genom en informell skrivelse, där de påtalade att de blivit uppmärksammade om att vissa bestämmelser i det kollektivavtal som gällde för Vårdförbundets och Kommunals medlemmar eventuellt stred mot arbetstidsdirektivet. De påtalade även att eftersom kollektivavtalet omfattar andra grupper, än endast Kommunals och Vårdförbundets medlemmar, skulle eventuella problem kunna få mer omfattande återverkningar.²⁰²

¹⁹⁸ AB 17 I lydelse fr.o.m. 2020-05-01 Allmänna bestämmelser.

¹⁹⁹ AB 17 I lydelse fr.o.m. 2020-05-01 Allmänna bestämmelser.

²⁰⁰ EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSLESÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING. Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Ref: Ares (2021)4358837 – 05/07/2021, s. 1.

²⁰¹ Sinander. Varför är EU:s dygnsviloregler så problematiska i Sverige?

²⁰² EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSLESÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING. Överensstämmelse

Bestämmelsen som EU-kommissionen främst uppmärksammade är § 13 mom. 6 g), som angav att dygnsvilan får förkortas till 9 timmar under förutsättning att dygnsvilan inte understeg 11 timmar under beräkningsperioden. EU-kommissionen påtalade att ett krav för att kunna avvika från regleringen om 11 timmars dygnsvila, är att arbetstagaren erhåller motsvarande kompensationsledighet. Vidare framförde EU-kommissionen att bestämmelsen innehöll otydligheter avseende när motsvarande kompensationsledighet för den förkortade dygnsvilan skulle utges, vilket innebar att bestämmelsen kunde strida mot EU-domstolens praxis. Kommissionen uppmärksammar även att, enligt klaganden, var det möjligt att förlägga dygnsvilan i början av en 24-timmarsperiod för att i nästa 24-timmarsperiod förlägga dygnsvilan i slutet av perioden. Detta innebar att en 24-timmarsperiod kunde inledas med 9 timmars dygnsvila följt av 15 timmars arbete och att nästa 24-timmarsperiod kunde inledas med 15 timmars arbete följt av 9 timmars dygnsvila. Den totala oavbrutna arbetstiden kunde därmed uppgå till 30 timmar.²⁰³

Med bakgrund av det ovannämnda ställde EU-kommissionen ett antal frågor till de svenska myndigheterna. Inledningsvis ställdes en fråga om kommissionens uppfattning om det beskrivna rättsläget var korrekt, följt av en uppmaning för de svenska myndigheterna att annars klargöra situationen. Kommissionen frågade även hur de bedömer kollektivavtalets möjlighet att minska dygnsvilan till 9 timmar eller mindre, mot bakgrund av EU-domstolens bedömning i *Jaeger*-målet (C-151/02). Vidare ifrågasatte kommissionen om den möjlighet att minska dygnsvilan till 9 timmar eller

mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG), s. 3.

²⁰³ EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING. Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG), s. 3.

mindre, innehöll några bestämmelser om när motsvarande kompensationsledighet skulle utges.²⁰⁴

Kommissionen anmärkte även möjligheten till lokala avvikelser i enlighet med § 13 mom. 7 sista stycket och ifrågasatte om det fanns några begränsningar för vilka avvikelser som kunde göras. Vidare frågade EU-kommissionen om de svenska myndigheterna bedömde att svensk rätt, eller svensk rätt i kombination med kollektivavtal, tillåter perioder av 30-timmars oavbrutet arbete genom att två arbetsperioder följer direkt på varandra. Om de svenska myndigheterna skulle bedöma att så var fallet, frågade kommissionen hur de svenska myndigheterna såg på en sådan möjlighet och dess förenlighet med arbetstidsdirektivets syfte om att säkerställa en stadigvarande alternering mellan arbete och vila.²⁰⁵

Den svenska regeringen besvarade EU-kommissionens skrivelse och frågor i slutet av oktober 2021. Regeringen förklarade att dygnsviloregeln i 13 § ATL är möjlig att avtala bort genom kollektivavtal, med villkoret att avvikelser inte får understiga arbetstidsdirektivets bestämmelser. Det är således endast möjligt att avtala om avvikelser från arbetstidslagens dygnsviloregel i enlighet med arbetstidsdirektivets villkor, vilket innebär att arbetstagaren då ska ges motsvarande kompensationsledighet eller när det av objektiva skäl inte är möjligt att erbjuda kompensationsledighet - annat lämpligt skydd. Regeringen besvarade att EU-kommissionens uppfattning om det svenska rättsläget var korrekt. Avseende EU-kommissionens frågor om de

²⁰⁴ EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSLESÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING. Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG), s. 4.

²⁰⁵ EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSLESÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING. Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG), s. 4.

kollektivavtalade bestämmelserna överlät regeringen dessa frågor till de avtalslutande parterna att besvara.²⁰⁶

Arbetsmarknadsparterna bekräftade att EU-kommissionens uppfattning om kollektivavtalets bestämmelser var korrekta. Det var möjligt att förkorta dygnsvilan till 9 timmar och det saknades någon uttrycklig begränsning för hur kort dygnsvilan kunde vara. Kollektivavtalet saknade även bestämmelser avseende motsvarande kompensationsledighet och dess förläggning samt bestämmelser om annat lämpligt skydd. Arbetsmarknadsparterna påtalade dock att bestämmelserna inte skulle tolkas endast utifrån dess ordalydelse, utan även mot bakgrund av den gemensamma partsavsikten. Den gemensamma partsavsikten, sedan avtalets ingående, hade varit att avvikelser från regeln om 11 timmars dygnsvila endast får göras i undantagsfall under villkoret att arbetstagarna då ges motsvarande kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd.²⁰⁷

Angående kommissionens fråga om möjligheterna till lokala avvikelser enligt § 13 mom. 7 sista stycket, besvarade den svenska regeringen detta genom att påtala att även lokala avvikelser omfattas av 3 § ATL. De lokala avvikelserna begränsas således genom 3 § ATL, som innebär att kollektivavtalade avvikelser inte får medföra att mindre förmånliga villkor tillämpas än vad som följer av arbetstidsdirektivet.²⁰⁸

²⁰⁶ Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på frågor från Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan svensk rätt och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2023/88/EG). Ref:Ares(2021)4368837-05/07/21, 2021-10-25. A2021/01501, s. 2.

²⁰⁷ Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på frågor från Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan svensk rätt och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2023/88/EG), s. 2.

²⁰⁸ Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på frågor från Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan svensk rätt och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2023/88/EG), s. 3.

Den svenska regeringen bekräftade även att kommissionens uppfattning var korrekt gällande att den svenska arbetstidslagen tillåter perioder av 26 timmars oavbrutet arbete genom att två arbetsperioder följer direkt på varandra. Regeringen påtalade dock att detta är möjligt utan att avvika från regeln om 11 timmars dygnsvila per 24-timmarsperiod. Enligt kollektivavtalet AB 17 var det således möjligt med 30 timmars oavbrutet arbete, eftersom dygnsvilan kunde förkortas till 9 timmar. Vidare förklarades det att 30 timmars oavbrutet arbete var en teoretisk möjlighet enligt kollektivavtalets bestämmelser, men det var inte en möjlighet som var avsedd att tillämpas i praktiken förutom vid särskilda undantagsfall. Regeringen förklarade även att de kollektivavtalade bestämmelserna som möjliggjorde 30 timmars oavbrutet arbete även begränsades i praktiken av EU-spärren i 3 § ATL, vilket utgjorde ytterligare en aspekt för att ett sådant upplägg inte kan accepteras i praktiken. Slutligen framhöll regeringen att ett kollektivavtal som inskränker arbetstagarens rättigheter enligt arbetstidsdirektivet, är ogiltigt enligt 3 § fjärde stycket ATL. Arbetsgivare som tillämpar ett kollektivavtal som inte uppfyller arbetstidsdirektivets krav kan även bli skadeståndsskyldiga enligt 24 a § ATL. Genom dessa regleringar samt möjligheten till rättslig prövning av ett kollektivavtal, ansåg regeringen att Sverige har vidtagit de åtgärder som krävs för att tillförsäkra arbetstagare de rättigheter som arbetstidsdirektivets innebär.²⁰⁹

I maj 2022 återkopplade EU-kommissionen till Sverige, med bakgrund av regeringens svar i oktober 2021. Angående regeringens synsätt om att 26 timmars oavbrutet arbete var möjligt enligt arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet utan att avvika från reglerna om 11 timmars dygnsvila, hänvisade EU-kommissionen återigen till *Jaeger*-målet (C-151/02). De påtalade att EU-domstolen i detta mål har fastslagit att det krävs en regelbunden alternering mellan arbete och vila, för att säkerställa ett ändamålsenligt skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Detta innebär att

²⁰⁹ Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på frågor från Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan svensk rätt och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2023/88/EG), s. 4 f.

den sammanhängande arbetstiden ska begränsas till 13 timmar följt av 11 timmars vila, om inga avvikelser har gjorts i enlighet med direktivets bestämmelser.²¹⁰

Fortsättningsvis påtalade EU-kommissionen att nationell lagstiftning ska garantera full tillämpning av EU:s direktiv genom en tillräckligt tydlig och precis implementering, så att enskilda är medvetna om sina rättigheter och kan göra dessa gällande. Kommissionen uppfattade det inte som att EU-spärren i 3 § fjärde stycket ATL gör det möjligt för enskilda att göra sina rättigheter gällande i en nationell domstol. Det ger inte heller arbetstagarna kännedom om omfattningen av sina rättigheter enligt arbetstidsdirektivet. Kommissionen påtalade även att det aktuella kollektivavtalet avviker från bestämmelserna om dygnsvila, utan att arbetstidsdirektivets krav på motsvarande kompensationsledighet har genomförts.

EU-kommissionen bad således den svenska regeringen att förklara hur det svenska rättssystemet uppfyller kraven på rättssäkerhet och hur det säkerställer arbetstagarnas möjlighet att åberopa sina rättigheter. Vidare ställde kommissionen en fråga till Sverige om det har förekommit fall då arbetstagare har åberopat 3 § fjärde stycket ATL för att hävda sina rättigheter.²¹¹

I december 2022 återkommer regeringen med svar till EU-kommissionen, där de informerade om att de avtalsslutande parterna hade förhandlat om ändringar i kollektivavtalet under hösten. En överenskommelse om ändringar

²¹⁰ EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING. Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Ref. Ares(2022)3437252 - 04/05/2022, s. 2 f.

²¹¹ EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING. Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG), s. 3 f.

hade nåtts i november 2022, som innebar arbetstid och vilotid som utgångspunkt ska alterneras. Undantag från regeln om 11 timmars dygnsvila får numera endast göras i undantagsfall om det föranleds av särskilda skäl i verksamheter som ansvarar för liv, säkerhet och hälsa. Vid undantag ska kompensationsledighet utges och som utgångspunkt ska denna förläggas i direkt anslutning till den arbetstid som är avsedd att kompenseras. Även möjligheten till lokala avvikelser togs bort i kollektivavtalet.²¹²

Regeringen förklarade även att 3 § fjärde stycket ATL gör det möjligt för arbetstagare att väcka talan i svensk domstol, om en kollektivavtalad bestämmelse skulle inskränka arbetstagarens rättigheter enligt arbetstidsdirektivet. Det har inte förekommit något mål i svensk rättspraxis då en arbetstagare har åberopat 3 § fjärde stycket ATL, men faktum kvarstår att möjligheten till denna rättsliga prövning finns. Regeringen framhöll även att 3 § fjärde stycket ATL innebär att kollektivavtalsbestämmelser blir ogiltiga med automatisk konsekvens, om de innehåller mindre förmånliga villkor än vad som följer av arbetstidsdirektivet.²¹³

I oktober 2023 återkom EU-kommissionen med besked om att de valt att avsluta ärendet, med bakgrund av att de tagit del av det ändrade kollektivavtalet samt förhandlingsprotokoll och ett förklarande dokument.²¹⁴ Detta får tolkas som att EU-kommissionen bedömde att de nya kollektivavtalsbestämmelserna var förenliga med arbetstidsdirektivet, eftersom ärendet avslutades efter ändringarna.

²¹² Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på skrivelse från Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3,17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Ref: Ares(2022)3437252-04/05/22). 2022-12-01, A2021/01501, s. 1 f.

²¹³ Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på skrivelse från Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3,17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG), s. 2 f.

²¹⁴ EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Ref. Ares(2023)6659270 - 02/10/2023.

5.2.4 Huvudöverenskommelsen (HÖK) med Vårdförbundet efter oktober 2023

Arbetsgivarens ansvar för uppföljning avseende långa arbetspass, jourtjänstgöring och beredskapstid samt förkortad dygnsvila har behållits oförändrade i HÖK 22. Nya bestämmelser avseende dygnsvila, relaterat till de förändringar som gjorts i AB, har dock införts. Det anges att arbetsgivaren årligen ska följa upp förekomsten av och orsaker till planerade avvikelser från 11 timmars dygnsvila enligt AB § 13 mom. 5 samt mom. 8 a). Vid behov ska en handlingsplan tas fram i syfte att minska behovet av sådana avvikelser, som gör att arbetstagares rätt till 11 timmars dygnsvila inskränks. Skrivningen om att ATL, så långt det är möjligt, bör följas vid förläggning av ordinarie arbetstid är inte längre gällande sedan 1 oktober 2023.²¹⁵

Under våren 2024 har nya avtalsförhandlingar pågått mellan SKR, Sobona och fackförbunden gällande samtliga sex huvudöverenskommelser. Fem av huvudöverenskommelserna är klara i april 2024, men en överenskommelse har inte nåtts gällande HÖK med Vårdförbundet. Medlare har tillkallats i förhandlingarna och Vårdförbundet varslade om konfliktåtgärder om parterna inte nått en överenskommelse 25 april.²¹⁶ Konfliktåtgärderna som Vårdförbundet varslade om avser övertidsblockad, vilket innebär ett stopp för övertid, mertid och nyanställningar. Konflikten som uppstått mellan parterna handlar främst om att arbetstagsidan kräver bättre arbetstider och löner. Främst kräver de en sänkt veckoarbetstid och hälsosamma scheman, så att sjukvårdspersonal orkar arbeta heltid.²¹⁷ Antalet sjukskrivningar ökar inom branschen och många arbetar deltid, då de inte orkar arbeta heltid. Många sjuksköterskor väljer även att lämna yrket på grund av den pressade

²¹⁵ Huvudöverenskommelse (HÖK) med OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård, HÖK – 22. Publicerad 2023-10-01.

²¹⁶ Jeanette Hedberg. Avtalsrörelse. *Sveriges kommuner och regioner*. 2024-04-18.

²¹⁷ Kallin och Thegerström. Sjuksköterskor hotar med blockad: "Vi offrar vår fritid".

arbetssituationen.²¹⁸ Vårdförbundet rapporterar även om att de organiserade yrkesgrupperna under år 2023 arbetade tre miljoner timmar övertid, vilket inte är hållbart för arbetstagarna.²¹⁹ Då en överenskommelse inte hade nåtts den 25 april 2024 tog Vårdförbundet ut sina medlemsgrupper i övertidsblockad.²²⁰

5.2.5 Allmänna bestämmelser (AB) efter oktober 2023

§ 13 mom. 5 om förläggning av arbetstid, ändrades i den aspekt att såväl den ordinarie arbetstiden som viloperioder ska framgå av schemat. Det anges även att klockslag för när 24-timmars perioden för dygnsberäkning inleds ska framgå av schemat. Det infördes även en skrivning om dygnsvila i § 13 mom. 5, som anger att arbete och dygnsvila ska förläggas alternerande under varje period om 24 timmar. Arbete och vila ska regelbundet följa efter varandra. Avvikelse från detta får endast ske enligt nedan nämnda undantag, samt efter en noggrann bedömning av behovet av sådana undantag. Vidare får undantag från detta endast ske vid kombination av arbete och jour. Arbetsspass och jourpass får endast förläggas i anslutning till varandra i undantagsfall om det föreligger särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Arbetsgivaren måste i sådant fall göra en tydlig bedömning av huruvida det föreligger särskilda skäl, där arbetstagarens rätt till 11 timmars dygnsvila vägs mot verksamhetens behov av att säkra bemanningen. Vid sådana undantag får den sammanlagda arbetstiden som högst uppgå till 20 timmar och den efterföljande vilan ska minst motsvara den sammanlagda arbetstiden. Arbetsgivaren måste även påkalla MBL-förhandling inför ett beslut som innebär att arbetstid och jourtid följer i direkt anslutning till varandra, samt inför beslut som innebär att dygnsvilan förkortas enligt § 13 mom. 8 a).²²¹

²¹⁸ Anna Grönberg. Ambulanssjuusköterska: "Vet aldrig när arbetsdagen slutar". *Dagens Nyheter*. 2024-04-25.

²¹⁹ Kallin och Thegerström. Sjuksköterskor hotar med blockad: "Vi offerar vår fritid".

²²⁰ Kallin. Vårdförbundets ordförande: "Är allvar nu".

²²¹ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

Den sammanhängande veckovilan kan fortfarande förkortas till minst 24 timmar vid tillfällig avvikelse, enligt § 13 mom. 7 h). Avvikelse från arbetstidslagens regler om dygnsvila är inte längre en del av mom. 7, utan anges separat i nya mom. 8. Av § 13 mom. 8 framgår att arbetstagare har rätt till minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje period om 24 timmar. Dygnsvilogrerna är ett skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet och undantag från dessa får därmed endast ske enligt angivna förutsättningar och efter en noggrann bedömning av behovet. Förutsättningarna för undantag från regeln om 11 timmars dygnsvila anges vidare i § 13 mom. 8 a) och b).²²²

§ 13 mom. 8 a) tar sikte på avvikelser från regeln om 11 timmars dygnsvila, vid förläggning av den ordinarie arbetstiden. En arbetstagares dygnsvila kan då i undantagsfall förkortas till minst 9 timmar, om det föranleds av särskilda skäl i verksamheter med ansvar för liv, säkerhet och hälsa. Om dygnsvilan förkortas har arbetstagaren rätt till kompenserande vila motsvarande den förkortade dygnsvilan. Den kompenserande vilan ska vara sammanhängande och förläggas i anslutning till den nästkommande dygnsvilan.²²³

§ 13 mom. 8 b) anger ramarna för undantag från regeln om 11 timmars dygnsvila vid oförutsägbara händelser. Det anges att dygnsvilan tillfälligt kan förkortas vid en oförutsedd händelse som arbetsgivaren inte kunnat förutse, påverka eller planera för. Om dygnsvilan förkortas har arbetstagaren rätt till motsvarande kompensationsledighet i samband med den nästkommande dygnsvilan. Om det av objektiva skäl inte är möjligt att förlägga den motsvarande kompensationsledigheten vid nästkommande period av dygnsvila ska den förläggas så fort som möjligt, dock senast inom 14 kalenderdagar.²²⁴ Avtalsparterna redogör för begreppet objektiva skäl, som

²²² AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²²³ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²²⁴ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

till exempel en sådan situation då motsvarande kompensationsledighet inte kan utges på grund av att specifik kompetens då hade saknats på arbetsplatsen eller att det pågår ett arbete som måste slutföras.²²⁵ Om den nästkommande förlagda dygnsvilan redan motsvarar den tid som ska kompenseras, anses kompensationsledigheten vara uppfylld.²²⁶ Det vill säga att om en arbetstagare har fått en förkortad dygnsvila om 4 timmar och nästkommande dygnsviloperiod uppgår till 15 timmar, behöver inte någon motsvarande kompensationsledighet utges.²²⁷ Om en oförutsedd händelse sker och dygnsvilan behöver förkortas, ska arbetsgivaren meddela arbetstagaren när den kompenserade vilan kommer att förläggas. Det anges även att om kompenserande vila enligt mom. 8 b) förläggs under ordinarie arbetstid, ska inte löneavdrag göras. Vidare fastställs det att om dygnsvilan bryts genom aktivt arbete under beredskapstid, ska motsvarande kompensationsledighet förläggas så snart som möjligt och senast inom 14 kalenderdagar.²²⁸

§ 13 mom. 8 innehåller även två anmärkningar, varav den första anger att en ny avvikelse från dygnsvilan enligt mom. 8 endast kan ske först när arbetstagaren erhållit motsvarande kompensationsledighet för den tidigare avvikelser. Av den andra anmärkningen framgår att om en oförutsedd händelse inträffar i direkt anslutning till två arbetsperioder som följer i anslutning till varandra, enligt mom. 5 (arbetstid och jour), ska arbetstagaren erhålla motsvarande kompensationsledighet för den oförutsedda händelsen. Den motsvarande kompensationsledigheten ska då vara dubbelt så lång som tiden för det aktiva arbetet som orsakats av den oförutsedda händelsen.²²⁹

²²⁵ Redogörelsetext gällande AB § 13 mom. 5, mom. 7, mom. 8 och mom. 9 samt HÖK central och lokal jämte centrala protokollsanteckningar.

²²⁶ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²²⁷ Redogörelsetext gällande AB § 13 mom. 5, mom. 7, mom. 8 och mom. 9 samt HÖK central och lokal jämte centrala protokollsanteckningar.

²²⁸ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²²⁹ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

Ytterligare en förändring i AB 20, är att den tidigare möjligheten till lokala avvikelser avseende dygnsviloreglerna har upphävts. I den nu gällande versionen av AB 20 anges det i § 13 mom. 9, att det inte är möjligt att träffa lokalt kollektivavtal om avvikelser från reglerna om dygnsvila och alternerande arbetstidsförläggning. Lokala avvikelser är i sådana fall ogiltiga i den delen.²³⁰

5.2.6 Förändringarna i AB 20 i relation till arbetstidsdirektivet

Sammanfattningsvis innebär förändringarna i AB att möjligheterna till avvikelser från regeln om 11 timmars dygnsvila har specificerats och tydliggjorts. AB innehåller numera mer konkreta villkor för under vilka förutsättningar avvikelser får ske, samt tydliga regler kring när motsvarande kompensationsledighet ska förläggas. Dygnsviloreglerna har även blivit striktare i den aspekt att det inte längre är möjligt att göra lokala överenskommelser om avvikelser.

§ 13 mom. 5 i AB överensstämmer väl med EU-domstolens praxis, genom tydliggörandet av att arbete och vila regelbundet ska alterneras. I § 13 mom.5 infördes även en skrivning om dygnsbryt, det vill säga att klockslag för 24-timmars perioden för dygnsberäkning, ska framgå av schemat. Fasta dygnsbryt är, som tidigare nämnts, inte en nödvändighet enligt EU:s arbetstidsdirektiv. Det framgår inte av skrivningen i § 13 mom. 5 om ett fast klockslag för dygnsbryt ska tillämpas konsekvent eller om det kan förändras mellan olika dagar och veckor. Något bestämt klockslag framgår dock inte av kollektivavtalet, vilket innebär att det är upp till de enskilda verksamheterna att besluta om. Sannolikt är det därmed även upp till de enskilda verksamheterna att besluta om ett klockslag för dygnsbryt ska tillämpas konsekvent eller vara föränderligt. Som det i tidigare avsnitt har diskuterats, kan fasta dygnsbryt föranleda en problematik vid schemaläggning.²³¹ Det kan

²³⁰ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²³¹ Se avsnitt 4.2.1.

vara utmanande att förlägga 11 timmars dygnsvila inom en fast 24-timmars period i verksamheter där oregelbundna arbetstider förekommer. Införandet av denna skrivning i § 13 mom. 5 hade således inte varit nödvändig enligt EU:s arbetstidsdirektiv. Den eventuella problematiken som kan uppstå till följd av fasta dygnsbryt blir dock inte lika påtaglig om det finns möjlighet att förändra beräkningsperioden mellan olika dagar och veckor. Det finns då en möjlighet att anpassa klockslaget för dygnsbryt utifrån om en arbetstagare främst arbetar dagtid eller kvällstid. Införandet av klockslag för dygnsbryt orsakar dock troligen mer arbete för verksamheter vid schemaläggning, då de delvis måste säkerställa att varje arbetstagare får 11 timmars dygnsvila efter varje arbetspass men även att dessa 11 timmar förhåller sig inom ramen för dygnsbrytet.

Möjligheten till avvikelser i § 13 mom. 8 a) och b) kan jämföras med arbetstidsdirektivets möjligheter till avvikelser enligt artikel 18. Artikel 18 i arbetstidsdirektivet föreskriver att medlemsstaterna får göra avvikelser från regeln om 11 timmars dygnsvila i kollektivavtal, med villkoret att arbetstagaren erhåller motsvarande kompensationsledighet. Vid undantagsfall, om det av objektiva skäl inte är möjligt, är det möjligt att göra avvikelser utan att motsvarande kompensationsledighet ges förutsatt att arbetstagarna erhåller lämpligt skydd.²³² Enligt EU-domstolens praxis har det även tydliggjorts att den motsvarande kompensationsledigheten för förkortad dygnsvila ska förläggas omedelbart efter den arbetsperiod som ska kompenseras och innan nästa arbetsperiod påbörjas.²³³

§ 13 mom. 8 a) speglar arbetstidsdirektivets regler i den aspekt att det föreskrivs att förkortad dygnsvila ska kompenseras med motsvarande kompensationsledighet. § 13 mom. 8 a) anger vidare att den motsvarande kompensationsledigheten ska förläggas i anslutning till nästkommande period

²³² Direktiv 2003/88/EG.

²³³ Mål C-151/02.

av dygnsvila.²³⁴ I denna aspekt skiljer sig bestämmelsen i AB 20 från EU-domstolens praxis, gällande att den motsvarande kompensationsledigheten ska förläggas innan nästa arbetsperiod påbörjas.²³⁵ § 13 mom. 8 a) föreskriver dock att dygnsvilan endast får förkortas till 9 timmar om särskilda skäl föreligger i verksamheter som har ansvar för liv, hälsa och säkerhet. Innan arbetsgivaren beslutar om att förkorta en arbetstagares dygnsvila, ska arbetsgivaren pröva andra möjliga alternativ för att lösa bemanningsbehovet.²³⁶ Det är således en avvikelse som är avsedd att användas endast vid undantagsfall. Trots att bestämmelsen inte föreskriver att den motsvarande kompensationsledigheten ska förläggas innan nästa arbetsperiod påbörjas, som EU-domstolen påtalat i Jaeger-målet²³⁷, hade bestämmelsen eventuellt kunnat uppfylla kravet om lämpligt skydd vid objektiva skäl.²³⁸ Dessutom skriver EU-kommissionen i ett tolkningsmeddelande avseende arbetstidsdirektivet att den motsvarande kompensationsledigheten enligt grundprincipen ska förläggas omedelbart efter den tid som är avsedd att kompenseras. Vidare skrivs det dock att medlemsstaterna under vissa förutsättningar bör ges möjlighet att tillfälligt senarelägga hela eller en del av den minsta dygnsvilan som arbetstagaren har rätt till.²³⁹ Mot bakgrund av att möjligheten till avvikelse enligt § 13 mom.8 a) i AB endast är avsedd att användas vid undantagsfall, är förläggningsen av den motsvarande kompensationsledigheten sannolikt tillåten enligt EU:s direktiv. Även det faktum att EU-kommissionen lade ner överträdelseärendet mot Sverige efter ändringarna i allmänna bestämmelser, indikerar att EU-kommissionen bedömde att bestämmelserna inte stred mot arbetstidsdirektivet.

²³⁴ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²³⁵ Mål C-151/02.

²³⁶ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²³⁷ Mål C-151/02.

²³⁸ Artikel 18, direktiv 2003/88/EG

²³⁹ Europeiska kommissionen. Rättelse till Meddelande från kommissionen: Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (2023/C 143/06).

Även § 13 mom. 8 b) i AB kan liknas med möjligheten till avvikelser enligt artikel 18 i arbetstidsdirektivet. § 13 mom. 8 b) tar sikte på förkortning av dygnsvilan vid oförutsedda händelser. Huvudregeln är även här att den motsvarande kompensationsledigheten ska förläggas i anslutning till den nästkommande dygnsvilan. Om det av objektiva skäl inte är möjligt, ska den motsvarande kompensationsledigheten förläggas så fort som möjligt men senast inom 14 kalenderdagar.²⁴⁰ Denna skrivning syftar troligen till att utgöra ett lämpligt skydd, enligt arbetstidsdirektivets artikel 18 som föreskriver att arbetstagare ska erhålla lämpligt skydd vid undantagsfall då motsvarande kompensationsledighet inte kan utges. Eftersom EU-kommissionen lade ner överträdelseärendet mot Sverige efter ändringarna i AB, får det antas att EU-kommissionen bedömde att denna skrivning utgör ett tillåtet lämpligt skydd. Det är dock endast EU-domstolen som har tillåtelse att göra en auktoritativ tolkning av EU-rätten.²⁴¹

5.3 Dygnsvilo-reglernas betydelse ur en samhällelig kontext

De förändrade dygnsvilo-reglerna i AB innebär sammanfattningsvis att det är betydligt svårare att förlägga långa arbetspass, som inskränker den lagstadgade dygnsvilan om 11 timmar.²⁴² I praktiken innebär det således att arbetstagare inom sjukvård och räddningstjänst inte kan arbeta lika långa arbetspass som tidigare och därmed inte heller få lika långa perioder av ledighet mellan arbetspassen.²⁴³ Det innebär även i de flesta verksamheter att fler arbetstagare behöver schemaläggas under ett dygn, för att säkerställa att verksamhetens behov av personal uppfylls.

Tidigare var det enligt AB möjligt att förlägga upp till 30 timmars långa arbetspass, men sedan införandet av förändringarna får den totala arbetstiden

²⁴⁰ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²⁴¹ Hettne och Eriksson, *EU-rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, s. 49.

²⁴² AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²⁴³ Strandberg. Direktiv om dygnsvilan skärps - här är argumenten för och emot.

högst uppgå till 20 timmar om det föreligger särskilda skäl då ordinarie arbetstid och jourtid behöver kombineras. Grundprincipen är att arbete och vila ska alterneras och att 11 timmars dygnsvila ska förläggas under varje 24-timmarsperiod.²⁴⁴ När kommunala verksamheter numera inte kan tillämpa ett sådant schemaupplägg bestående av dygnslånga arbetspass följt av flera dagars ledighet, innebär det att fler arbetstagare behöver schemaläggas under en dag. Det är möjligt att dessa förändringar kan försvåra verksamheters schemaläggning och säkerställandet av bemanningsbehov. Det är dock inte säkert att förändringarna i schemaläggning som de nya reglerna i AB föranleder i sig, kommer innebära svårigheter för verksamheter att täcka upp sitt personalbehov. I stället för att vissa arbetstagare arbetar dygnslånga arbetspass medan andra arbetstagare är lediga, kommer nu samtliga arbetstagare behöva arbeta kortare pass under flera dagar. Förändringarna i AB tillåter dessutom avvikelser från dygnsviloreglerna som föranleds av bemanningsproblem som inte går att lösa på något annat sätt, samt att den motsvarande kompensationsledigheten för förkortad dygnsvila får senareläggas om det hade inneburit att specifik kompetens hade saknats i verksamheten.²⁴⁵ Dessa aspekter av bemanningsproblematik har således tagits i beaktning vid förändringarna i AB.

Å andra sidan larmar samhällsviktiga verksamheter om personalbrist, som uppstått till följd av att personal har sagt upp sig på grund av missnöje mot de nya dygnsviloreglerna i AB. Svenska ambulansförbundet rapporterade i oktober att 40 ambulanser runt om i landet stod stilla på grund av personalbrist, vilket i sin tur kan innebära att alla människor som söker vård eventuellt inte kommer kunna få hjälp i tid. Patientsäkerheten sätts därmed i risk på grund av personalbristen, som uppstått till följd av de nya reglerna.²⁴⁶ Kort efter införandet av de nya dygnsviloreglerna hade cirka 40 procent av

²⁴⁴ AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²⁴⁵ AB 17 I lydelse fr.o.m. 2020-05-01 Allmänna bestämmelser., Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på frågor från Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan svensk rätt och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2023/88/EG), s. 4 f.

²⁴⁶ Isberg. Svenska ambulansförbundet: "Människor dör av det här".

ambulanspersonalen i Gällivare sagt upp sig. Flera av arbetstagarna som har sagt upp sig gör det med anledning av att den nya schemaläggningen, som de nya reglerna om dygnsvila föranleder, inte kommer att fungera med pendling och familjeliv. En arbetstagare förklarar att hen pendlat lång väg för arbetet i Gällivare, vilket inte kommer fungera när det blir betydligt fler korta arbetspass. En annan arbetstagare ställer sig även kritisk till hur de nya reglerna kommer bidra till en bättre återhämtning. Tidigare hade hen arbetat mellan sju och åtta dygnspass per månad och upplevt att det fanns gott om tid till återhämtning. Till följd av de nya reglerna kommer arbetstagaren i stället arbeta sex halvtidspass på en vecka, vilket hen upplever kommer bli mer ansträngande.²⁴⁷ Flera verksamheter inom ambulans och räddningstjänst har även uttalat att de inte kommer följa de nya reglerna trots att de trätt i kraft, då personal i sådant fall kommer att säga upp sig och verksamheten kommer drabbas av kraftig personalbrist. Det förklaras även att det förekommer stora svårigheter att rekrytera ny kompetent personal inom dessa verksamheter.²⁴⁸

Problematiken gällande personalbrist som har uppstått till följd av de nya reglerna, kan troligen främst härledas till arbetstagares missnöje och uppsägningar som skett till följd av de nya reglerna. Det är således troligen inte de nya reglerna i sig som försvårar en fungerande schemaläggning och säkerställandet av en tillräcklig bemanning, utan den mängd uppsägningar som skett till följd av de nya reglerna. Det tidigare upplägget med dygnslånga arbetspass och långa perioder av ledighet har varit populärt bland många arbetstagare inom sjukvård och räddningstjänst. Många har sett detta som en fördel med yrket och anpassat sina liv efter detta.²⁴⁹

²⁴⁷ Emma Isberg och Erik Simander. Ambulanser står stilla efter personalbrist: "Vårdslöst". *Dagens Nyheter*. 2023-10-13.

²⁴⁸ Malin Wernström. Bryter mot dygnsvilan: "Ser ingen annan lösning". *Dagens medicin*. 2023-10-31., Johan Erlandsson och Maria Klingberg Hjort. Räddningstjänster tänker bryta mot avtalet om dygnsvila: "Hela processen är vansinnig". *Kommunalarbetaren*. 2024-01-26.

²⁴⁹ Kecklund, Ingre och Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, s. 54., Martorell. Brandmän varnar för massavhopp med nya regler: "Katastrofala arbetstider"., Isberg och Simander. Ambulanser står stilla efter personalbrist: "Vårdslöst".

Personalbristen inom sjukvården grundar sig dock inte enbart på de uppsägningar som skett till följd av de nya reglerna om dygnsvila. Kommuner och regioner har ett tufft ekonomiskt läge och bristen på arbetskraft är stor.²⁵⁰ Problematiken som uppstår till följd av de uppsägningar som skett till följd av de nya reglerna om dygnsvila grundar sig främst i att dessa verksamheter har svårt att hitta ny personal att anställa.²⁵¹ Socialstyrelsen skriver i sin årliga rapport att det råder en stor brist på legitimerad sjukvårdspersonal. 177 av landets kommuner rapporterar att de har brist på specialistsjuksköterskor och 155 kommuner anger att de har brist på grundutbildade sjuksköterskor år 2023. Framtidsprognoserna tyder även på att bristen på legitimerad sjukvårdspersonal kommer att kvarstå eller fortsätta öka fram till 2035.²⁵²

En positiv aspekt med de skärpta dygnsvilo-reglerna i AB är att arbetstagare numera i högre utsträckning kommer att erhålla den lagstadgade dygnsvila om 11 timmar som de har rätt till. Det är genom forskning klarlagt att det krävs en vilotid på minst 11 timmar per dygn för att uppnå den återhämtning som behövs och att en reducerad arbetslängd ökar patientsäkerheten.²⁵³ Risken för felbehandlingar har även visat sig öka vid arbetspass som är längre än 12 timmar, på grund av den trötthet som uppstår.²⁵⁴ Regeländringarna är således positiva för de enskilda arbetstagarnas hälsa och välbefinnande utifrån forskning, samt för patientsäkerheten i den aspekt att risken för felbehandlingar orsakade av trötthet kan reduceras. Å andra sidan kan patientsäkerheten försämrans till följd av den personalbrist som råder inom

²⁵⁰ Sveriges Kommuner och Regioner. Flera tuffa år väntar för kommuner och regioner, *Sveriges Kommuner och Regioner*, 2024-05-14.

²⁵¹ Wernström. Bryter mot dygnsvilan: "Ser ingen annan lösning"., Isberg. Svenska ambulansförbundet: "Människor dör av det här".

²⁵² Socialstyrelsen. *Nationell översikt över tillgång och efterfrågan på legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal*. Nationella planeringsstödet 2024 - delrapport 1 av 3, s. 4 f.

²⁵³ Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – En sammanfattning av en översikt av aktuell forskning*, s. 4 f., Kecklund, Ingre och Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, s. 41.

²⁵⁴ Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – En sammanfattning av en översikt av aktuell forskning*, s. 4 f., Kecklund, Ingre och Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, s. 41.

sjukvården. Personalbristen beror som tidigare nämnts inte enbart på de förändrade reglerna avseende dygnsvila, utan på att det redan sedan innan har varit brist på arbetskraft. Åtgärder behöver således vidtas för att attrahera kompetens till sjukvårdsyrken, för att kunna hantera problemen med personalbrist.

Arbetsvillkor, i form av bland annat arbetstidsvillkor, är dock en viktig aspekt i att attrahera arbetstagare till ett yrke. Regler avseende dygnsvila kan vara en sådan aspekt som påverkar huruvida sjukvårdsyrken upplevs som mer eller mindre attraktivt på arbetsmarknaden. Det är dock svårt att avgöra vilken effekt som reglerna avseende dygnsvila kommer att ha i denna aspekt över tid, eftersom förändringarna har mottagits med både negativ och positiv respons av arbetstagare. Naturligtvis samspelar dock även flera faktorer, som bland annat lön, jourtjänstgöring, semester och övertid. De konflikter som pågick under våren 2024 mellan SKR, Sobona och Vårdförbundet grundar sig som tidigare nämnts främst i den stora mängden övertidsarbete som förekommer inom sjukvårdsbranschen samt lönevillkoren. En sjuksköterska beskriver hur verksamheten inte hade gått runt om de inte arbetade övertid och att vården endast fungerar på bekostnad av sjuksköterskors fritid.²⁵⁵ I den aspekten torde de nya dygnsvilloreglerna i AB vara ett steg i rätt riktning, som säkerställer att arbetstagare får motsvarande kompensationsledighet till följd av övertidsarbete. Reglerna om dygnsvila är dock inte det enda problemet, och inte heller den enda lösningen, gällande det missnöje bland arbetstagare och den personalbrist som förekommer inom sjukvården.

²⁵⁵ Kallin och Thegerström. Sjuksköterskor hotar med blockad: "Vi offerar vår fritid".

6 Sammanfattande analys

6.1 Arbetstidsdirektivets inverkan på svensk lagstiftning och den svenska modellen

Sammanfattningsvis har EU:s arbetstidsdirektiv och EU-domstolens praxis föranlett både nya lagändringar, nya tolkningar och inte minst påverkat den svenska arbetstidslagstiftningens dispositivitet. EU-rättsliga direktiv är utformade på sådant sätt att det anger ett visst resultat som ska uppnås inom en viss tid. Det ankommer på de enskilda medlemsstaterna att bestämma tillvägagångssätt för genomförandet och implementera direktivet på det sätt som är mest lämpligt för den nationella strukturen, så länge direktivets syfte uppnås. Gällande arbetstidsdirektivet är många bestämmelser av precis karaktär och uttrycks i termer av siffror, som till exempel att arbetstagare har rätt till minst 11 timmars dygnsvila och minst 24 timmars veckovila utöver dygnsvilan.²⁵⁶ I denna aspekt lämnas det således inte stort utrymme för tolkning åt de enskilda medlemsstaterna. Andra aspekter av arbetstidsdirektivet är dock av mer diffus karaktär och går inte att utläsa av bestämmelserna i sig, som till exempel hur dygnsvila och veckovila kan förläggas och under vilka förutsättningar avvikelser är tillåtna.

Till följd av EU:s arbetstidsdirektiv infördes en bestämmelse om 11 timmars dygnsvila i den svenska arbetstidslagen år 2005.²⁵⁷ I själva verket borde en bestämmelse om dygnsvila ha införts redan efter Sveriges inträdande i EU år 1995. Det skedde i stället år 2005 till följd av att Sverige dömdes för fördragsbrott av EU-domstolen (dåvarande EG-domstolen), för att arbetstidsdirektivet inte hade implementerats korrekt i den svenska lagstiftningen.²⁵⁸ Vid införandet av regeln om 11 timmars dygnsvila i

²⁵⁶ Direktiv 2003/88/EG, artikel 3 och 5.

²⁵⁷ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 117.

²⁵⁸ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 337.

arbetstidslagen hade lagstiftaren synsättet att det var möjligt att förlägga dygnsvilan i början av en 24-timmarsperiod, för att sedan förlägga nästkommande dygnsvila i slutet av nästa 24-timmarsperiod.²⁵⁹ Detta innebär således att det teoretiskt sett är möjligt att förlägga 26 timmar långa arbetspass utan hinder. Detta synsätt kvarstod även hos den svenska regeringen och vissa av arbetsmarknadens parter år 2021.²⁶⁰ När EU-kommissionen framförde ett nytt överträdelseärende mot Sverige år 2021, skrev kommissionen till den svenska regeringen att utgångspunkten är att arbete och vila ska alterneras. Den sammanhängande arbetstiden ska således begränsas till 13 timmar följt av 11 timmars vila, om inga undantag har gjorts i enlighet med direktivets bestämmelser.²⁶¹ Det tidigare svenska synsättet, som möjliggjorde 26 timmars långa arbetspass, är således enligt huvudregeln inte förenligt med arbetstidsdirektivet. EU-kommissionens överträdelseärende mot Sverige år 2021 föranledde inga nya lagändringar, men däremot ändringar i kollektivavtalet Allmänna bestämmelser (AB) som gäller för offentligt anställda i Sverige.

En bestämmelse om 36 timmars veckovila återfanns i den svenska arbetstidslagen redan innan Sveriges inträdande i EU, vilket innebär att arbetstidsdirektivet inte föranledde några lagändringar i denna aspekt.²⁶² Arbetstidsdirektivet föreskriver en sammanhängande veckovila om minst 24 timmar, utöver dygnsvilan om 11 timmar.²⁶³ Den svenska arbetstidslagen innehåller således mer förmånliga regler än arbetstidsdirektivet avseende veckovila, då det föreskrivs en veckovila om 36 timmar.²⁶⁴ EU-domstolen har i mål C-477/21 klargjort att dygnsvila och veckovila är två skilda rättigheter

²⁵⁹ Prop. 2003/04:180, s. 63.

²⁶⁰ Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på frågor från Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan svensk rätt och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG), s. 4 f.

²⁶¹ EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSELSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING. Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Ref. Ares (2022)3437252 - 04/05/2022, s. 2 f.

²⁶² Prop. 1981/82:154, s. 14 ff.

²⁶³ Direktiv 2003/88/EG, artikel 5.

²⁶⁴ 14 § arbetstidslag (1982:673).

som ska beräknas separat. Om en nationell bestämmelse stadgar en längre veckovila än arbetstidsdirektivet, tillkommer dygnsvilan om 11 timmar utöver detta.²⁶⁵ Dygnsvilan kan således inte anses vara inkluderad i veckovilan, även om en nationell bestämmelse föreskriver längre veckovila än arbetstidsdirektivet. Detta innebär således att arbetstagare har rätt till minst 47 timmars sammanhängande ledighet per vecka enligt den svenska arbetstidslagen, utifrån EU-domstolens synsätt. Det är sannolikt att den svenska lagstiftaren inte var medveten om denna princip när Sverige blev medlem i EU och behöll bestämmelsen om 36 timmars veckovila i arbetstidslagen. Då bestämmelsen om veckovila infördes i arbetstidslagen redan innan Sveriges inträdande i EU, kan den ursprungliga avsikten inte ha varit att en period av dygnsvila på 11 timmar skulle adderas till veckovilan om 36 timmar. Det är dock möjligt för arbetsmarknadens parter att genom kollektivavtal reglera en kortare veckovila, så länge det inte understiger arbetstidsdirektivets villkor.²⁶⁶ Veckovilan kan således förkortas till minst 24 timmar genom kollektivavtal. Allmänna bestämmelser 20 innehåller en sådan bestämmelse som anger att veckovilan kan förkortas till 24 timmar, dock endast vid tillfällig avvikelse.²⁶⁷

Även gällande förläggningen av veckovila har det svenska synsättet varit att det är möjligt att förlägga veckovilan i början av en period om sju dagar, för att sedan förlägga nästkommande veckovila i slutet av den andra perioden om sju dagar.²⁶⁸ Det är således möjligt att arbeta 10 dagar i följd utan veckovila. Detta synsätt delas av EU-domstolen, som i mål C-306/16 klargjorde att ett sådant upplägg är tillåtet enligt arbetstidsdirektivet.²⁶⁹ Den svenska uppfattningen har således varit att såväl dygnsvilan som veckovilan kan förläggas utifrån denna princip. EU-domstolen har dock ett annat synsätt och

²⁶⁵ Mål C-477/21.

²⁶⁶ 3 § 4 st. arbetstidslag (1982:673).

²⁶⁷ § 13 mom. 7 h). AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

²⁶⁸ Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 131 ff.

²⁶⁹ Mål C-306/16.

skilda regler gäller vid förläggning av dygnsvila och förläggning av veckovila.

Det går tydligt att utläsa att arbetstidsdirektivets regler har varit komplicerade för Sverige att tolka korrekt. Vissa regler i arbetstidsdirektivet är tydliga, som att arbetstagare ska tillförsäkras minst 11 timmars sammanhängande dygnsvila under varje 24-timmarsperiod.²⁷⁰ Det framgår dock inte tydligt av arbetstidsdirektivet att det skulle vara otillåtet att förlägga dygnsvilan i början av en 24-timmarsperiod och sedan i slutet av nästa 24-timmarsperiod. På grund av detta har den svenska uppfattningen, ända fram till år 2021, varit att ett sådant upplägg är tillåtet enligt direktivet.²⁷¹ Det är inte fullständigt orimligt att den svenska regeringen och parterna har haft denna uppfattning, då ett sådant upplägg är tillåtet gällande förläggningen av veckovilan enligt EU-domstolen.²⁷² Å andra sidan framgår det dock av EU-domstolens praxis, bland annat i *Jaeger*-målet och *Isère*-målet, att arbete och vila som utgångspunkt ska alterneras.²⁷³ Det går således att utläsa att detta innebär att två arbetsperioder inte bör följa direkt efter varandra. Problematiken är att detta inte framgår tydligt av direktivets bestämmelser, vilket kan göra det komplicerat för medlemsstaterna i dess tolkning och implementering.

EU:s medlemsstater behöver således vara uppdaterade kring vad som framkommer i EU-domstolens praxis, för att själva kunna tolka arbetstidsdirektivets bestämmelser korrekt. Det är dock en av anledningarna till att EU-domstolen finns, för att kunna bistå medlemsstaterna gällande tolkning av unionsrätten. Faktum kvarstår dock att det kan ha skett tolkningsfel vid medlemsstaternas implementering av arbetstidsdirektivet, då somliga av arbetstidsdirektivets bestämmelser inte är klart tydliga och

²⁷⁰ Direktiv 2003/88/EG, artikel 3.

²⁷¹ Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på frågor från Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan svensk rätt och artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG), s. 4 f.

²⁷² Se mål C-306/16.

²⁷³ Mål C-151/02 och C-428/09.

behöver tolkas tillsammans med den rättspraxis som har tillkommit efter direktivets införande. Sådan rättspraxis som har tillkommit efter att medlemsstaterna har implementerat direktivets bestämmelser i nationell lagstiftning, har såklart inte kunnat tas med i beaktning vid tidpunkten för implementering.

En betydande inverkan som arbetstidsdirektivet, och Sveriges inträdande i EU generellt, har haft på den svenska modellen är att kollektivavtalsparternas förhandlingsutrymme har minskat. Innan Sveriges inträdande i EU var arbetstidslagen semidispositiv i sin helhet och kollektivavtalade avvikelser kunde träffas utan inskränkning.²⁷⁴ Den svenska arbetsrättslagstiftningen har en lång tradition av semidispositivitet och att arbetsmarknadsparterna överläts ansvar att förhandla om branschanpassade regleringar.²⁷⁵ Till följd av Sveriges inträdande i EU blev arbetstidslagen istället semidispositiv med EU-spärr, vilket innebär att arbetstidsdirektivet sätter gränserna för de avvikelser som är möjliga att göra genom kollektivavtal.²⁷⁶ Även arbetsmarknadens parter behöver således ha kunskap om arbetstidsdirektivet och EU-domstolens praxis, när de ska reglera arbetstidsvillkor i kollektivavtal. Detta skildras tydligt i EU-kommissionens överträdelseärende mot Sverige år 2021, som föranledde att SKR och Sobona tillsammans med de fackliga parterna behövde ändra innehållet i allmänna bestämmelser.

6.2 Avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila

Arbetstidsdirektivet fastställer att möjligheten till avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila, är underkastad villkoret att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet. Vid undantagsfall är avvikelser möjliga utan att motsvarande kompensationsledighet sker, om det av objektiva skäl

²⁷⁴ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 336.

²⁷⁵ Nyström, *EU och arbetsrätten*, s. 407.

²⁷⁶ SOU 1995:92, s. 15 ff.

inte är möjligt och arbetstagarna i stället ges lämpligt skydd.²⁷⁷ Villkoret om motsvarande kompensationsledighet är tydligt, vilket innebär att arbetstagaren ska erhålla motsvarande kompensationsledighet för den tid som dygnsvilan och veckovilan har förkortats. Tidpunkten för när den motsvarande kompensationsledigheten ska utges framgår dock inte av arbetstidsdirektivet. Det tydliggörs i stället av praxis, då det till exempel har fastställts i *Jaeger*-målet²⁷⁸ och *Isère*-målet²⁷⁹ att motsvarande kompensationsledighet ska ges i direkt anslutning till den tid som är avsedd att kompenseras. Om en period av dygnsvila avbryts eller förkortas ska således motsvarande kompensationsledighet ges i direkt anslutning till den arbetade tiden som ska kompenseras. Det kan dock finnas situationer då den motsvarande kompensationsledigheten kan senareläggas och inte behöver utges direkt.²⁸⁰

Begreppen objektiva skäl och lämpligt skydd är däremot inte klara och tydliga. Det framgår varken tydligt av arbetstidsdirektivet eller av praxis hur dessa begrepp ska tolkas och rättsläget är därmed oklart. Otydligheten av dessa begrepp kan föranleda tolkningsproblem hos medlemsstaterna, då det inte är tydligt under vilka omständigheter som lämpligt skydd kan ersätta motsvarande kompensationsledighet. Det finns i dagsläget inte någon rättspraxis där EU-domstolen har bedömt att både objektiva skäl föreligger och att en bestämmelse utgör lämpligt skydd. Det är ändock tydligt att huvudregeln är att en förkortad viloperiod ska ersättas med motsvarande kompensationsledighet i direkt anslutning till den tid som ska kompenseras.²⁸¹ Det är endast i undantagsfall som motsvarande kompensationsledighet kan ersättas av lämpligt skydd, trots att det inte är helt klarlagt vad som utgör sådana tillåtna undantagsfall.

²⁷⁷ Direktiv 2003/88/EG, artikel 17 och 18.

²⁷⁸ Mål C-151/02.

²⁷⁹ Mål C-428/09.

²⁸⁰ Europeiska kommissionen. Rättelse till Meddelande från kommissionen: Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (2023/C 143/06).

²⁸¹ Mål C-151/02 och mål C-428/09.

Det går även att utläsa skillnader i EU-domstolens och Arbetsdomstolens bedömningar avseende möjligheten till avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila. EU-domstolen tenderar att bedöma möjligheten till avvikelser mer restriktivt än Arbetsdomstolen. Detta mot bakgrund av att EU-domstolen sällan bedömer att det föreligger objektiva skäl för att undgå kravet om motsvarande kompensationsledighet vid förkortad dygnsvila. Arbetsdomstolen, å andra sidan, har bedömt att en kollektivavtalsreglering som innebär att dygnsvilan ej behöver vara sammanhängande inryms i arbetstidsdirektivets möjligheter till undantag.²⁸² EU-domstolens bedömningar utgår konsekvent utifrån arbetstidsdirektivets syfte om säkerställandet av skyddet för arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Arbetsdomstolen, å andra sidan, fäster till synes främst vikt vid partsavsikten gällande de kollektivavtalade bestämmelser som prövas. Det är dock på ett sätt förståeligt, då EU-domstolen ska pröva huruvida nationella bestämmelser är förenliga med EU-rätten. De fall gällande avvikelser från reglerna om dygnsvila och veckovila som tagits upp till prövning i Arbetsdomstolen handlar i stället om huruvida kollektivavtalsbrott begåtts, vilket innebär att det blir den primära frågan för domstolen att hantera.

Det går dock att urskilja att partsavsikten ibland tar överhand i Arbetsdomstolens bedömningar och att bedömningen huruvida en bestämmelse är förenlig med arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet hamnar i skymundan. Arbetsdomstolens tolkning i AD 2008 nr 49 om att dygnsvilan inte behövde vara sammanhängande enligt kollektivavtalet²⁸³, utgör en tydlig motsättning mot både regleringen av dygnsvila i arbetstidslagen²⁸⁴ och EU:s arbetstidsdirektiv.²⁸⁵ Detta rättsfall skildrar den kontrast som finns mellan den

²⁸² AD 2008 nr 49.

²⁸³ AD 2008 nr 49.

²⁸⁴ Se 13 § arbetstidslag (1982:673); Prop. 2003/04:180, s. 63.

²⁸⁵ Se direktiv 2003/88/EG, artikel 3.

svenska modellens kollektiva struktur och EU:s individbaserade rättighetsjuridik, då partsavsikten framstår väga tyngre än lagen.

Det är intressant att reflektera över om domstolens bedömning i AD 2008 nr 49 endast innebär hur kollektivavtalet ska tolkas utifrån ordalydelsen och partsavsikten, eller om bedömningen avser att fastslå att det enligt lag är tillåtet att inskränka den sammanhängande dygnsvilan. Å ena sidan hade det kunnat vara så att domstolen endast bedömer innebörden av den kollektivavtalade bestämmelsen utifrån partsavsikt och ordalydelse, utan att ta ställning till huruvida kollektivavtalet är förenligt med arbetstidsdirektivet. Domstolen fäster endast vikt vid att bedöma det som anförts av parterna och i målet är den primära rättsliga frågan huruvida den kollektivavtalade bestämmelsen ska tolkas. Det hade kunnat vara så att arbetstagarparten tydligt hade behövt yrka på en ogiltigförklaring av bestämmelsen med hänvisning till att den inte var förenlig med arbetstidsdirektivet, för att domstolen närmare skulle ta ställning till detta. Å andra sidan är de nationella domstolarna i EU:s medlemsländer förpliktade att beakta EU:s direktiv i sin bedömning, vilket innebär att domstolen inte borde göra en kollektivavtalstolkning som strider mot arbetstidsdirektivet. Det föreligger klart en skyldighet för medlemsstaterna att tolka den nationella lagstiftningen direktivkonformt²⁸⁶, vilket även borde gälla avseende tolkning av kollektivavtal. Mot bakgrund av domstolens uttalande gällande att om bestämmelsen hade varit tydligt stridande mot arbetstidsdirektivet hade det talat för en annan tolkning²⁸⁷, indikerar detta på att domstolen bedömde att avvikelserna var tillåten enligt direktivet. Det är dock viktigt att ha i åtanke att detta rättsfall avgjordes för 16 år sedan, vilket innebär att denna tolkning eventuellt inte kvarstår idag.

²⁸⁶ Ryberg-Welander. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering", s. 343.

²⁸⁷ AD 2008 nr 49.

I både AD 2012 nr 4 och AD 2021 nr 64 bedömde Arbetsdomstolen att de kollektivavtalade bestämmelserna inte reglerade arbetstagarnas rätt till 11 timmars dygnsvila. Bedömningen blev således att arbetsgivarna inte hade begått kollektivavtalsbrott när arbetstagarna hade erhållit mindre än 11 timmars dygnsvila. Huruvida arbetsgivarna hade brutit mot arbetstidslagens bestämmelser tog således inte domstolen ställning till, då det inte var nödvändigt för att besvara frågan om kollektivavtalsbrott.²⁸⁸ Även i dessa fall tar domstolen främst ställning till hur de kollektivavtalade bestämmelserna ska tolkas utifrån partsavsikt och ordalydelse, i stället för huruvida förfarandet är förenligt med arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet. Detta beror dock på att arbetstagarparterna i båda målen hade yrkat på kollektivavtalsbrott. Arbetstagarparten behöver således både yrka på kollektivavtalsbrott och brott mot arbetstidslagen i sådana fall, då ett förfarande strider mot arbetstidslagen men det råder otydlighet kring huruvida det är reglerat i kollektivavtalet. När arbetstagarparten endast yrkar på kollektivavtalsbrott riskerar deras talan att avslås på grund av tolkningen av den kollektivavtalade bestämmelsen, trots att förfarandet strider mot arbetstidslagen.

6.3 Arbetstid och lön

Varken arbetstidsdirektivet eller arbetstidslagen reglerar lön i förhållande till arbetstid. Det förefaller på ett sätt naturligt, då direktivets syfte är att säkerställa ett skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Att arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen inte reglerar lön kan dock föranleda vissa negativa konsekvenser för arbetstagare. Det föreligger inga hinder att göra åtskillnad i lönen vid ordinarie arbetstid och jourtjänstgöring, genom kollektivavtal eller genom ett beslut av arbetsgivaren.²⁸⁹ Det är vanligt förekommande att lönen skiljer sig vid jourtjänstgöring och ordinarie arbetstid. Detta kan bli en nackdel för arbetstagare som frekvent arbetar jour, då även jourtjänstgöring ska inräknas i den maximala veckoarbetstiden om

²⁸⁸ AD 2012 nr 4 och AD 2021 nr 64.

²⁸⁹ Se mål C-344/19, p. 58-59 och mål C-580/19, p. 57-58.

48 timmar.²⁹⁰ Om lönen för jourtjänstgöring är lägre än lönen vid ordinarie arbetstid, kan det innebära att arbetstagare som frekvent arbetar jour får en lägre månadslön jämfört med vad månadslönen hade blivit om arbetstagaren endast hade haft ordinarie arbetstid. Denna problematik exemplifieras i målen C-344/19 och C-580/19, där två arbetstagare argumenterar för att om deras beredskapstid bedöms utgöra arbetstid i sin helhet bör även ordinarie lön utbetalas under dessa perioder.²⁹¹

Arbetstidsdirektivet och arbetstidslagen reglerar inte heller huruvida den motsvarande kompensationsledigheten för en förkortad viloperiod ska vara betald eller ej.²⁹² Detta exemplifieras i AD 2008 nr 39, där Arbetsdomstolen bedömde att tre arbetstagare vid ett sjukhus inte hade rätt till bibehållen lön under motsvarande kompensationsledighet som förlades under ordinarie arbetstid till följd av att dygnsvilan hade avbrutits.²⁹³ Ett sådant upplägg innebär således att arbetstagare eventuellt inte tjänar ekonomiskt på att ha beredskapstid, om löneavdrag sedan görs för den motsvarande kompensationsledighet som förläggs till följd av den avbrutna beredskapen. Även detta är en negativ aspekt för arbetstagare och kan minska arbetstagares incitament att söka sig till arbeten som inkluderar jourtjänstgöring och beredskapstid, om de inte tjänar ekonomiskt på sådant arbete. Det är dock möjligt att genom kollektivavtal reglera att den motsvarande kompensationsledigheten ska vara betald. I AD 2008 nr 39 som rörde det då gällande kollektivavtalet allmänna bestämmelser 05, återfanns inte någon bestämmelse om huruvida den motsvarande kompensationsledigheten skulle vara betald eller ej.²⁹⁴ I den nu gällande versionen av allmänna bestämmelser AB 20 har däremot en sådan bestämmelse införts i § 13 mom 8. b), där det anges att löneavdrag inte ska göras om motsvarande kompensationsledighet förläggs under ordinarie arbetstid.²⁹⁵ Denna förändring i AB är således en

²⁹⁰ Direktiv 2003/88/EG, artikel 6 och mål C-429/09.

²⁹¹ Mål C-344/19 och C-580/19.

²⁹² Prop. 2003/04:180, s. 63.

²⁹³ AD 2008 nr 39.

²⁹⁴ AD 2008 nr 39.

²⁹⁵ § 13 mom 8. b). AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

aspekt som är ekonomiskt gynnsam för arbetstagare, samtidigt som rätten till viloperioder säkerställs.

6.4 Reglerna om dygnsvila och veckovila ur en samhällelig kontext

En positiv aspekt med reglerna om dygnsvila och veckovila är att arbetstagare har en lagstadgad rätt till den ledighet som behövs för nödvändig återhämtning. Det är genom forskning klarlagt att cirka 14 timmars vila behövs mellan arbetspass för att uppnå rimlig återhämtning och att minst 10 timmars vila krävs för att tillfredsställa grundläggande behov.²⁹⁶ Det är således gynnsamt för arbetstagares hälsa och välbefinnande att regleringen om minst 11 timmars dygnsvila finns i arbetstidslagen och arbetstidsdirektivet. Forskning har även visat att risken för felbehandlingar inom sjukvården ökar vid arbetspass som är längre än 12 timmar²⁹⁷, vilket är ytterligare ett argument för att regleringen om 11 timmars dygnsvila är nödvändig och positiv.

Å andra sidan har de skärpta dygnsviloreglerna i AB föranlett massiv mediekritik från arbetstagare och även massuppsägningar på grund av missnöje.²⁹⁸ Det tidigare systemet som innebar att arbetstiden komprimerades till färre dagar med längre arbetspass och som möjliggjorde flera dagar sammanhängande ledighet, har enligt vissa arbetstagare upplevts bidra till bättre återhämtning.²⁹⁹ Trots att arbetstagare upplevde att det fanns gott om tid för återhämtning innan regeländringarna i AB, är det dock inte säkert att det utifrån ett vetenskapligt perspektiv var gynnsamt för deras hälsa.

²⁹⁶ Kecklund, Ingre och Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, s. 55.

²⁹⁷ Kecklund, Ingre och Åkerstedt. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, s. 41.

²⁹⁸ Se till exempel: Martorell. Brandmän varnar för massavhopp med nya regler: "Katastrofala arbetstider", Isberg. Svenska ambulansförbundet: "Människor dör av det här" och Isberg och Simander. Ambulanser står stilla efter personalbrist: "Vårdslöst".

²⁹⁹ Isberg och Erik Simander. Ambulanser står stilla efter personalbrist: "Vårdslöst".

Det kan även vara så att definitionen av arbetstid har en betydande roll i detta sammanhang. Enligt både EU:s arbetstidsdirektiv och den svenska arbetstidslagen räknas jourtjänstgöring i sin helhet som arbetstid.³⁰⁰ Innan regeländringarna i AB var det möjligt att förlägga jourtjänstgöring i direkt anslutning till ordinarie arbetstid, vilket numera endast är tillåtet vid undantagsfall.³⁰¹ Vid jourtjänstgöring är det möjligt att arbetstagaren har tid att sova när aktivt arbete inte behöver utföras. Under ett sådant jourpass då aktivt arbete sällan behöver utföras kan det således finnas gott om tid till sömn, vilket kan innebära att arbetstagaren eventuellt inte upplever den långa arbetstiden som påfrestande. I den aspekten går det att förstå den kritik som riktats mot EU-domstolens praxis gällande jourtjänstgöring. EU-kommissionen framförde till exempel ett förslag om ändring av arbetstidsdirektivet redan år 2004, där det förespråkades att ett särskilt jourbegrepp borde införas som gör en åtskillnad mellan aktiv tid och passiv tid.³⁰²

Problematiken är att arbetsfrekvensen under ett jourpass inte går att förutse. Under ett jourpass kan det finnas gott om tid för vila och sömn, men under ett annat jourpass kan aktivt arbete behöva utföras nästintill oavbrutet. Arbetstagare erhåller således inte den nödvändiga vila som behövs om ett ordinarie arbetspass efterföljs av ett jourpass, som kräver konstant aktivt arbete. En sådan arbetstidsförläggning kan även riskera patientsäkerheten inom sjukvårdsbranschen, på grund av den trötthet som kan uppstå. I denna aspekt är det således gynnsamt för både arbetstagarnas hälsa och patientsäkerheten att en sådan arbetstidsförläggning inte är tillåten.

³⁰⁰ Se mål C-303/98, C-151/02 och C-14/04 samt prop. 2003/04:180, s. 63.

³⁰¹ § 13 mom. 5, AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

³⁰² Gullberg, Rundqvist och Ewaldsson. *Arbetstidslagen: kommentarer och författningar*, s. 31.

6.5 Avslutande kommentar

Avslutningsvis går det därmed att konstatera att EU:s arbetstidsdirektiv tydligt har begränsat arbetsmarknadsparternas handlingsutrymme i Sverige. Direktivets utrymme för undantag från reglerna om dygnsvila och veckovila har vid flera tillfällen tolkats väl generöst i Sverige av både lagstiftaren, Arbetsdomstolen och arbetsmarknadsparterna. Flertalet av de ändringar som gjorts gällande regleringen och tolkningen av dygnsviloreglerna i Sverige, har skett reaktivt till följd av kritik från EU-kommissionen och inte förebyggande. Detta beror sannolikt främst på att vissa aspekter av arbetstidsdirektivet är otydliga och lämnar utrymme för tolkning, som till exempel hur dygnsvila kan förläggas samt under vilka förutsättningar avvikelser från reglerna kan göras. Arbetstidsdirektivet är således komplext för medlemsstaterna att tolka korrekt och behöver läsas tillsammans med den rättspraxis som tydliggör rättsläget.

Källförteckning

Offentligt tryck

EU

Direktiv

Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

Europeiska kommissionen

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

Sverige

Propositioner

Regeringens proposition 1981/82:154 om ny arbetstidslag m.m.

Regeringens proposition 1995/96:162 EG:s arbetstidsdirektiv.

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

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

Statens offentliga utredningar

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

Betänkanden

Betänkande 2023/24:AU8 Arbetsmiljö och arbetstid.

Europeiska kommissionens ärende mot Sverige

EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR
SYSSELSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING.

Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3,
17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Ref: Ares
(2021)4358837 – 05/07/2021.

EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR
SYSSELSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING.

Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3,
17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Ref: Ares
(2022)3437252 - 04/05/2022.

EUROPEISKA KOMMISSIONEN GENERALDIREKTORATET FÖR
SYSSELSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING

Överensstämmelse mellan nationell arbetstidslagstiftning och artiklarna 3,
17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG). Ref: Ares
(2023)6659270 - 02/10/2023.

Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på frågor från
Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan svensk rätt och
artiklarna 3, 17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EG).
Ref: Ares (2021)4368837-05/07/21, 2021-10-25. A2021/01501.

Regeringskansliet, Arbetsmarknadsdepartementet. Svar på skrivelse från
Europeiska kommissionen om överensstämmelse mellan nationell
arbetstidslagstiftning och artiklarna 3,17 och/eller 18 i arbetstidsdirektivet
(direktiv 2003/88/EG). Ref: Ares (2022)3437252- 04/05/22). 2022-12-01,
A2021/01501.

Kollektivavtal

AB 17 I lydelse fr.o.m. 2020-05-01 Allmänna bestämmelser.

AB 20 I lydelse 2022-01-01 Allmänna bestämmelser.

AB 20 Allmänna bestämmelser i lydelse från och med 2023-10-01.

Anteckningar till AB, bilaga 3, HÖK 19 med OFR:s förbundsområde Hälsa- och sjukvård.

Anteckningar till AB, bilaga 4, HÖK 19 med OFR:s förbundsområde Hälsa- och sjukvård.

Anteckningar till AB, bilaga 3, HÖK 22 med OFR:s förbundsområde Hälsa- och sjukvård.

Huvudöverenskommelse (HÖK) med OFR:s förbundsområde Hälsa- och sjukvård, HÖK – 22. Publicerad 2023-10-01.

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

Litteratur

Tryckt litteratur

Ahlström, Kristina. *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, Första upplagan, Norstedts juridik, Stockholm, 2013.

Gullberg, Hans, Rundqvist, Karl-Ingvar och Ewaldsson, Per.

Arbetslagslagen: kommentarer och författningar, Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, 2014.

Hettne, Jörgen och Otken Eriksson, Ida (red.). *EU-rättslig metod: Teori och genomslag i svensk rättstillämpning*, Andra upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2011.

Nyström, Birgitta. *EU och arbetsrätten*, Sjätte upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021.

Papadopoulou, Frantzeska och Skarp, Björn. *Juridikens nycklar: Introduktion till rättsliga sammanhang, metoder och verktyg*, Andra upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 2021.

Ryberg-Welander, Lotti. *Arbetsstidsregleringens utveckling: en studie av arbetsstidsreglering i fyra länder*, Sociologiska institutionen, Univ., Diss. Lund: Univ., Lund, 2000.

Ryberg-Welander, Lotti. "Arbetsstidsregleringen - en förändringsprocess i tiden". *Niklas Bruun i Sverige*, 2017, s. 379-393.

Ryberg-Welander, Lotti. "Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetsstidsreglering". *Festskrift till Catharina Calleman: I rättens utkanter*, Iustus, Uppsala, 2014, s. 333-350.

Sandgren, Claes. *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: Ämne, material, metod, argumentation och språk*, Femte upplagan, Norstedts Juridik, 2021.

Rapporter

Dahlgren, Anna, Öster, Kristin, Söderström, Marie, Epstein, Majken och Brulin, Emma. *Forskningsöversikt över korta vilotider samt rekommendationer för säker och hälsosam arbetsstidsförläggning: ändrade regler för dygnsvila inom kommun- och regionsektorn*. Rapport 2023:11, Karolinska Institutet. ISBN 978-91-8017-241-7.

Kecklund, Göran, Ingre, Mikael och Åkerstedt, Torbjörn. *Arbetsstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*.

Stressforskningsrapporter nr 322, Stockholm 2010. ISBN 978-91-978746-0-1.

Medlingsinstitutet. *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2023: Medlingsinstitutets årsrapport*. Stockholm, 2023. ISSN 1650-8823.

Socialstyrelsen. *Nationell översikt över tillgång och efterfrågan på legitimerad hälso- och sjukvårdspersonal*. Nationella planeringsstödet 2024 - delrapport 1 av 3.

Åkerstedt, Torbjörn. *Arbetstider, hälsa och säkerhet – En sammanfattning av en översikt av aktuell forskning*. Stressforskningsrapporter nr 300, Stockholm 2001. ISSN 0280-2783.

Artiklar

Grönberg, Anna. Ambulanssjuksköterska: “Vet aldrig när arbetsdagen slutar”. *Dagens Nyheter*. 2024-04-25.

<https://www.dn.se/ekonomi/ambulanssjukskoterska-vet-aldrig-nar-arbetsdagen-slutar/> (Hämtad 2024-04-26)

Isberg, Emma. Svenska ambulansförbundet: “Människor dör av det här”. *Dagens Nyheter*. 2023-10-13. <https://www.dn.se/sverige/svenska-ambulansforbundet-manniskor-dor-av-det-har/> (Hämtad 2024-02-26)

Isberg, Emma och Simander, Erik. Ambulanser står stilla efter personalbrist: “Vårdslöst”. *Dagens Nyheter*. 2023-10-13. <https://www.dn.se/sverige/ambulanser-star-stilla-efter-personalbrist-vardslost/> (Hämtad 2024-04-24)

Johansson, Lukas. Räddningstjänsten vill få dispens från regler om dygnsvila - men problemet skjuts framåt. *SVT Nyheter*. 2024-02-09. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/jamtland/raddningstjansten-vill-fa->

[dispens-fran-regler-om-dygnsvila-men-problemet-skjuts-framat](#) (Hämtad 2024-02-22)

Kallin, Jenny. Vårdförbundets ordförande: “Är allvar nu”. *Dagens Nyheter*. 2024-04-25. <https://www.dn.se/ekonomi/vardforbundets-ordforande-ar-allvar-nu/> (Hämtad 2024-04-26)

Kallin, Jenny och Thegerström, Nicklas. Sjuksköterskor hotar med blockad: “Vi offrar vår fritid”. *Dagens Nyheter*. 2024-04-23. <https://www.dn.se/ekonomi/sjukskoterskor-hotar-med-strejk-vi-offrar-var-fritid/> (Hämtad 2024-04-25)

Martorell, Jenny. Brandmän varnar för massavhopp med nya regler: “Katastrofala arbetstider”. *TT, SVT Nyheter*. 2023-04-10. <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/brandman-varnar-for-massavhopp-med-nya-regler> (Hämtad 2024-02-22)

Olsson, Hans och Källström, Moa. LO-ordföranden: Dags att ta fajten om kortare arbetstid. *Dagens Nyheter*. 2024-04-25. <https://www.dn.se/sverige/lo-ordforanden-dags-att-ta-fajten-om-kortare-arbetstid/> (Hämtad 2024-04-26)

Sinander, Erik. Varför är EU:s dygnsviloregler så problematiska i Sverige? *Lag och avtal*. 2023-06-28. <https://www.lag-avtal.se/nyheter/varfor-ar-eus-dygnsviloregler-sa-problematiska-i-sverige/3922497> (Hämtad 2024-02-22)

Sjödén, Erik. Rätt rättsliga utgångspunkter för avgörande av tvist om arbetstid och konkurrerande kollektivavtal. *Svensk Juristtidning*, 2023-11-14. <https://svjt.se/content/ratt-rattsliga-utgangspunkter-avgorande-av-tvist-om-arbetstid-och-konkurrerande> (Hämtad 2024-03-07)

Strandberg, Sebastian. Direktiv om dygnsvilan skärps - här är argumenten för och emot. *TT, SVT Nyheter*. 2023-04-14.

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/dygnsvilan-skarps-har-ar-for-och-motargumenten> (Hämtad 2024-02-22)

Svensson, Adam. Vårdförbundet positivt till kritiserad EU-regel. *Dagens Nyheter*. 2023-04-17. <https://www.dn.se/sverige/vardforbundet-positivt-till-kritiserad-eu-regel/> (Hämtad 2024-02-22)

Swahn, Christina. Vad gäller när reglerna om 11 timmars dygnsvila skärps? *Kommunalarbetaren*. 2023-09-29. <https://ka.se/2023/09/29/vad-galler-nar-reglerna-om-11-timmars-dygnsvila-skarps/> (Hämtad 2024-03-13)

Wernström, Malin. Bryter mot dygnsvilan: “Ser ingen annan lösning”. *Dagens medicin*. 2023-10-31. <https://www.dagensmedicin.se/arbetsliv/arbetsvillkor/bryter-mot-dygnsvilan-ser-ingen-annan-losning/> (Hämtad 2024-04-24)

Elektroniska källor

Jeanette Hedberg. Avtalsrörelse. *Sveriges kommuner och regioner*. 2024-04-18. <https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/avtalsrorelse.4275.html> (Hämtad 2024-04-25)

Hedberg, Jeanette. Vad innebär de nya reglerna om dygnsvila? *Sveriges Kommuner och Regioner*. 2023-03-28. <https://skr.se/skr/tjanster/bloggarfranskr/arbetsgivarbloggen/artiklar/vadinnebardenyareglernaomdygnsvila.69805.html> (Hämtad 2024-03-13)

Hedberg, Jeanette. Överenskommelser om dygnsvila. *Sveriges kommuner och regioner*. 2023-05-05. <https://skr.se/skr/tjanster/pressrum/nyheter/nyhetsarkiv/overenskommelseromdygnsvila.70989.html> (Hämtad 2024-04-23)

Selberg, Niklas. Dygnsvila tillkommer utöver veckovila även om veckovilan är extra lång, *EU & Arbetsrätt*, Vol 1, 2023.

<https://arbetsratt.juridicum.su.se/euarb/23-01/05.asp> (Hämtad 2024-03-07)

Stockholms universitet. Erik Sinander - universitetslektor i internationell privaträtt. <https://www.su.se/profiles/ersi5691-1.191325?open-collapse-boxes=research-publications> (Hämtad 2024-05-20)

Sveriges Kommuner och Regioner. Allmänna bestämmelser (AB), *Sveriges Kommuner och Regioner*, 2024-01-30.

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/kollektivavtal/allmannabestammelserab.145.html> (Hämtad 2024-03-13)

Sveriges Kommuner och Regioner. Flera tuffa år väntar för kommuner och regioner, *Sveriges Kommuner och Regioner*, 2024-05-14.

<https://skr.se/skr/tjanster/pressrum/nyheter/nyhetsarkiv/flertuffaarvantarforkommunerochregioner.81792.html> (Hämtad 2024-05-20)

Rättsfallsförteckning

Europeiska unionens domstol (EU-domstolen)

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

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

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

Domstolens dom av den 26 maj 2005 mål C-287/04, *Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Sverige*, ECLI:EU:C:2005:330.

Domstolens dom av den 1 december 2005 mål C-14/04, *Abdelkader Dellas m.fl. mot Premier ministre och Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité C*, ECLI:EU:C:2005:728.

Domstolens dom av den 14 oktober 2010 mål C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre, Ministère du Travail, des Relations sociaux, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, ministra de la Santé et des Sports*, ECLI:EU:C:2010:612.

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

Domstolens dom av den 10 september 2015 mål C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) mot Tyco Integrated Security SL och Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*, ECLI:EU:C:2015:578.

Domstolens dom av den 9 november 2017 mål C-306/16, *António Fernando Maio Marques da Rosa mot Varzim Sol Turismo, Jogo e Animacao, SA*, ECLI:EU:C:2017:844.

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

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

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

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

Domstolens dom av den 2 mars 2023 mål C-477/21, *IH mot MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt*, ECLI:EU:C:2023:140.

Arbetsdomstolen

AD 2008 nr 39

AD 2008 nr 49

AD 2010 nr 2

AD 2012 nr 4

AD 2021 nr 64

AD 2024 nr 24