



Linnéuniversitetet

Kalmar Växjö

Kandidatuppsats

Den semidispositiva arbetstidslagen

En studie av hur EU-direktiv, svensk lag och kollektivavtal samspelar kring arbetstidsreglering



Författare: Rebecca Ayar Médoc
Handledare: Lotti Ryberg Welander
Examinator: Frantzeska Papadopoulou
Termin: VT 2017
Ämne: Rättsvetenskap
Nivå: Kandidat
Kurskod: 2RV05E

ABSTRACT

Working time is a constantly discussed topic. In Sweden working time is largely controlled by collective agreements. About 90% of all workers are covered by a collective agreement. For those who are parts of a collective agreement, it is important to consider the regulations in both the Swedish Arbetstidslagen (ATL) and the Working Time Directive (the Directive) when making a collective agreement. The purpose of this thesis is to examine various aspects of working time regulation in the form of directives, law and collective agreements. The thesis intends to contribute to knowledge of how the regulations regarding working hours in Sweden meet the requirements of the Directive by the EU. Further, the purpose is to examine how deviations from ATL can be regulated by collective agreements. The legal dogmatic method has been used in combination with an EU legal method. Directive, law, preparatory acts, case law, doctrine and literature were studied to investigate the legal situation. Collective agreements have been used as a source of law as well as empirical material.

When studying implementation of the Directive to Swedish law, certain contradictions can be identified. The Swedish model collides with the Directive and the Swedish legislators as well as the Labour court choose to safeguard the Swedish model. Another contradiction is the purpose of the directive, protection of worker's health and safety, it is important and the Court of Justice of EU returns to it in many cases. A counterpart is lacking in ATL, instead, a connection is made to AML. Furthermore, the definition of working time is an issue where differences can be noticed between the Directive and Swedish law. Interpretations of the Court of Justice of EU and ATL defines different interpretations of call time and a new case may affect the travel time. The Court of Justice of EU calls the member countries to have equivalent definitions of working time and it should originate from the Directive.

Regarding deviations through collective agreements the study shows that there are difficulties to interpret 3 § ATL, which is giving contradictory instructions regarding deviations. The paragraph and the EU-lock puts a great responsibility on the parties of the labour market to be familiar with both the Swedish law and the Directive. Some regulations are better for workers in ATL than the Directive at first glance, but this can be settled by collective agreements. Practice shows that there may be errors in the preparation of collective agreements.

Keywords: Directive 2003/88/EG, the Working Time Directive, Working Hours Act, arbetstidslagen, collective agreements, labour law,

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRKORTNINGSLISTA.....	1
1. INLEDNING	2
1.1 PROBLEMFÖRMULERING	2
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	3
2. METOD OCH MATERIAL	4
2.1 AVGRÄNSNING	6
2.2 DISPOSITION	6
3. RÄTTSUTREDNING.....	7
3.1 Den svenska modellen	7
3.1.1 Kollektivavtal.....	8
3.2 EU-rätt.....	9
3.2.1 EU-rättens källor och hur de förhåller sig till varandra	9
3.2.2 Implementering av EU-direktiv	9
3.3 Regleringar som styr arbetstid.....	10
3.3.1 Kopplingen mellan arbetstid och arbetsmiljö	10
3.3.2 Första implementeringen av arbetstidsdirektivet	11
3.3.3 Olika definitioner av arbetstid	12
3.3.3.1 Simap och Jaeger	13
3.3.3.2 CC.OO.	14
3.3.4 Kommissionens kritik mot Sverige.....	14
3.3.5 Ändringar av ATL 2005	15
3.3.6 Nyare regleringar av arbetstid	16
3.3.7 Möjligheten till avsteg från arbetstidsdirektivet	17
3.4 Kollektivavtal i praktiken	18
3.4.1 Att avvika från Arbetstidslagen genom kollektivavtal	18
3.4.2 Rättspraxis gällande avvikelser från kollektivavtal	19
3.4.3 Arbetstid i kollektivavtal för en kvinnodominerad sektor	20
3.4.4 Veckoarbetstid	20
3.4.5 Veckovila	21
3.4.6 Dygnsvila	21
3.4.7 Raster	22
3.5 Genus påverkan på kvinnor i arbetslivet	22
4. ANALYS	24
4.1 Svenska modellen kontra Arbetstidsdirektivet och överstatliga regleringar	24
4.2 Arbetstid och arbetsmiljö	26
4.3 Olika definitioner av arbetstid	27
4.4 Att avvika från ATL genom kollektivavtal	29
5. SLUTSATSER OCH FRAMTIDA FORSKNING	31
REFERENSLISTA	32

FÖRKORTNINGSLISTA

AD	Arbetsdomstolen
Arbetstidsdirektivet	Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden
ATL	Arbetstidslagen
AML	Arbetsmiljölagen (1997:1166)
EU	Europeiska Unionen
EU-domstolen	Europeiska Unionens domstol
LAS	Lag (1982:80) om anställningsskydd
LO	Landsorganisationen
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
SAF	Sveriges Arbetsgivareförening
SOU	Statens offentliga utredningar

1. INLEDNING

1.1 PROBLEMFORMULERING

Arbetstid är en viktig aspekt för den som har ett arbete. Arbetstiden styr ofta hur resten av livet ser ut. Kontorstider är ofta normen men det är långt ifrån alla som arbetar under dessa tider. Nattarbete och arbete på obekväma arbetstider är inget ovanligt. Arbetstid kan påverka människor och livet på många olika sätt. Det kan bli ett pussel för att få ihop arbetstid, familjeliv och socialt liv, detta gör arbetstid till en viktig fråga.

Under 1990-talet diskuterades frågan om en generell förkortning av den lagstadgade normalarbetstiden och frågan ledde till flera utredningar. Frågan har fortsatt vara aktuell men fortfarande har det inte hänt något nämnvärt på området i fråga om lagreglering. Detta har följts av flera utredningar men det är främst arbetstidsdirektivet som påverkat arbetstidslagstiftningen. 1995 gick Sverige med i EU och detta har gjort att det arbetsrättsliga regelverket har fått anpassats efter de direktiv som finns.¹ Ett av de direktiv som påverkat svensk lagstiftning och den svenska modellen är Arbetstidsdirektivet.² Syftet med direktivet är att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa.³ Redan här kan två olika dimensioner ses, den tid vi arbetar resulterar i de flesta fall i en lön som betalas ut per arbetad timme. Samtidigt ska regleringar gällande arbetstid också slå vakt om arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Den svenska modellen handlar i mångt och mycket om att låta arbetsmarknadens parter reglera olika arbetsrättsliga frågor. Det blir därmed både direktiv, som implementerats i ATL, svensk lag och kollektivavtalen som styr arbetstiden. Cirka 90 % av alla arbetstagare omfattas av ett kollektivavtal, vilket gör kollektivavtalen viktiga.⁴

Uppsatsen kommer att behandla kollektivavtal som reglerar vård- och omsorgssektorn, en kvinnodominerad sektor. Siffror för sjukskrivningar visar att högst sjukfrånvaro har kvinnor som arbetar inom sektorn vård och omsorg. Det handlar om 20 % av de sysselsatta som drabbas av sjukskrivning. Sjukfrånvaron är också högre för de som arbetar inom kommun och landsting än för statlig och privat sektor.⁵ Arbetstiden kan vara en faktor som påverkar hälsan.

¹ Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016, s. 39–40
² Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden

³ Arbetstidsdirektivet, skäl 1 och 2

⁴ Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, 2016, <https://lucris.lub.lu.se/ws/files/5860304/1545800.pdf> (Hämtad 2017-02-07), s.12, 16

⁵ Försäkringskassan, *Högst sjukfrånvaro för kvinnor som jobbar inom vård- och omsorg*, 2016
https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z/0/04_Sj9CPykyssy0xPLMnMz0vMAfljypNzrQoSSzJUDY0dVQ2S8_N

Arbetstiden i Sverige regleras i ATL och har av tradition varit dispositiv, vilket innebär att lagstiftaren låtit arbetsmarknadens parter själva reglera olika frågor på området. Däremot finns det en EU-spärr som infördes efter Sveriges inträde i EU och den innebär att kollektivavtalen måste motsvara de regleringar som finns i direktivet. Det blir därmed intressant att utreda hur svensk lagstiftning förhåller sig till arbetstidsdirektivet och hur detta sedan tar sig form i kollektivavtal.

1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med uppsatsen är att undersöka olika aspekter av arbetstidsreglering i form av direktiv, lag och kollektivavtal. Uppsatsen ämnar bidra med kunskap till hur regleringar gällande arbetstid i Sverige uppfyller kraven i Arbetstidsdirektivet från EU. Vidare blir syftet att utreda hur avvikelser från Arbetstidslagen kan regleras i kollektivavtal, det vill säga hur den semidispositiva lagen tillämpas och vilka gränser EU-spärren sätter. För att bidra med kunskap på jämställdhetsområdet kommer en analys av kollektivavtal för vård- och omsorgssektorn genomföras.

För att uppnå syftet med uppsatsen har följande frågeställningar formulerats:

1. Hur förhåller sig den svenska rätten till arbetstidsdirektivet och i vilken utsträckning finns det motsättningar?
2. Vilken påverkan får ATL och arbetstidsdirektivet för avvikelser i kollektivavtal gällande arbetstid?
3. Hur kan kollektivavtal i en kvinnodominerad sektor förstås ur ett genusperspektiv?

2. METOD OCH MATERIAL

För att kunna uppfylla syftet och besvara frågeställningarna används en rättsdogmatisk metod. Syftet med en rättsdogmatisk metod är att utreda och fastställa den rättsliga situationen samt att systematisera gällande rätt.⁶ Rättsdogmatiken präglas av att det är de allmänt accepterade rättskällorna som används. Främst innefattas lagar, rättspraxis, förarbeten och rättsdogmatisk analys.⁷ Eftersom frågeställningarna även berör EU-rätt krävs ett förhållningssätt som tar hänsyn till detta. För att utreda den första frågeställningen har den rättsdogmatiska metoden använts i kombination med en EU-rättslig metod. Den EU-rättsliga metoden syftar till att skapa förståelse för hur regleringen harmoniserar mellan det gemenskapsrättsliga planet och det nationella planet.⁸ EU-direktiv har implementerats i svenska rättskällor och detta innebär att regleringar på europeisk nivå står direkt överordnade det svenska rättssystemet. Doktrin och litteratur har använts för att skapa en förståelse för hur detta ska hanteras. Rättskällevärdet har tillämpats och rättskällorna har behandlats i en hierarkisk ordning.

När en rättslig fråga ska utredas blir det viktigt att studera det aktuella direktivet samt EU-domstolens tillämpning av direktivet, eftersom skiljaktigheter kan uppstå mellan direktiv och den implementerade lagtexten. Detta är främst för att hitta ytterligare argument för hur en fråga ska hanteras. Vidare handlar det främst inte om skiljaktigheter i texten utan att skapa förståelse för hur svenska domstolar kommer att hantera frågan.⁹ Den direktivkonforma tolkningen kan anses vara av vikt, den innebär nationella domstolar är skyldiga att tolka nationell rätt med hänsyn till syfte och innehåll i direktiv.¹⁰

Direktiv, lagar, förarbeten, rättspraxis och doktrin samt litteratur har studerats för att kunna utreda rättsläget. Direktiv och lagarna har studerats för att kunna utreda rättsläget. Preamblel, som återfinns i början av ett direktiv, till Arbetstidsdirektivet har använts för att fastställa syftet med direktivet. Detta är inte juridiskt bindande utan har använts som tolkningshjälp.¹¹ Syftet med att studera förarbeten, främst i form av utredningar och propositioner, har varit att förstå resonemang och diskussioner när lagen skulle införas. Propositioner är de viktigaste lagförarbeten, även om utredningar som tillkommer tidigare i lagstiftningsprocessen också har

⁶ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 8. [uppdaterade och omarb.] uppl., Iusté, Uppsala, 2015, s. 203

⁷ Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013, s. 21

⁸ *Ibid*, s. 109

⁹ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s.118–119

¹⁰ Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13 uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014, s. 76

¹¹ *Ibid*, s. 73

en betydande roll för ökad förståelse.¹² Rättspraxis har valts ut från EU-domstolen och AD för att visa på hur direktiv och lag tolkas. Den praxis som har valts ut är den som främst belysts i doktrin och litteratur som tongivande rättspraxis. Det blir därmed inte en heltäckande bild av rättsläget. Doktrin och litteratur har använts för att förklara och öka förståelsen för de lagrum som har använts. Doktrinen består av vetenskapliga framställningar.¹³ Detta kan tolkas som att avhandlingar och vetenskapliga artiklar ska ses som doktrin medan andra arbetsrättsliga framställningar ska ses som litteratur, denna tolkning kommer att användas i studien. All litteratur kan inte anses ingå i den rättsdogmatiska metoden men har använts som beskrivet ovan.

För att kunna besvara den andra och tredje frågeställningen har kollektivavtal använts som material. Kollektivavtal kan anses vara både en traditionell rättskälla eller empiri.¹⁴ I denna studie har kollektivavtal behandlats som en rättskälla samtidigt som de två studerade kollektivavtalen utgör en del av det empiriska materialet som kommer analyseras. Kollektivavtal styrs av den gemensamma partsavsikten och blir därmed intressant eftersom den visar på hur arbetsmarknadens parter vill att en viss fråga ska regleras. För studien har ett centralt och ett lokalt kollektivavtal valts ut. Dessa har valts ut eftersom de på ett tydligt sätt reglerar arbetstid samt att det centrala avtalet ger utrymme för lokala avtal. De är också utvalda för att de reglerar en bransch där många kvinnor arbetar. Detta är enbart en del av alla kollektivavtal som finns och därmed dras inga generella slutsatser utan enbart på det studerade materialet.

En kortare telefonintervju har utförts i samband med inhämtande av lokalt avtal. Detta har skett genom en semi-strukturerad intervju där samtalet handlade om kollektivavtalet och hur detta påverkar arbetstagarna. Respondenten är en representant för ett fackförbund och därmed kan informationen vara partisk och information har hanterats med detta i åtanke.

Avslutningsvis har genus använts för att belysa kvinnorollen i samband med kollektivavtal som reglerar vård- och omsorgssektorn. Genus i analysen kan vara ett redskap för att belysa betydelsen av kön i juridiken.¹⁵ Detta kan ses som en form av kritisk analys som inte rymms

¹² Bernitz (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 2014, s. 114

¹³ Lehrberg, *Praktisk juridisk metod*, 2015, s. 203

¹⁴ Sandgren, Claes, *Vad är rättsvetenskap?*, Jure, Stockholm, 2009, s.47

¹⁵ Svensson, Eva-Maria, *Genusforskning inom juridiken*, Högskoleverket, Stockholm, 2001, s.7

inom den rättsdogmatiska metoden.¹⁶ När ett genusrättsvetenskapligt perspektiv används omfattar den hela rätten.¹⁷ Detta kommer användas i delen som berör kollektivavtal. Analysen blir inte helt objektiv eller neutral, det finns alltid en påverkan av den som tolkar.¹⁸

Arbetstidsdirektivet används genomgående som förkortning, äldre versioner av direktivet kommer markeras i texten. Relevanta skillnader mellan nuvarande och äldre direktiv kommer markeras i texten om det är av vikt för förståelse för läsaren. Begreppet Europeiska Unionen (EU) har genomgående använts för att beskriva både nuvarande EU och dåvarande Europeiska Gemenskapen (EG), främst i fråga om rättspraxis. Syftet med att använda enbart ett begrepp är att underlätta för läsaren samt att undvika missförstånd.

2.1 AVGRÄNSNING

EU:s arbetstidsdirektiv behandlar i viss mån frågor gällande semester. Detta har Sverige valt att lagstifta om i semesterlagen och i denna uppsats kommer frågan inte att utredas vidare.

2.2 DISPOSITION

Efter det inledande kapitlet kommer en rättsutredning. Först kommer grundläggande information för att skapa en förståelse för läsaren inom ämnet. Första delen utreder implementeringen av Arbetstidsdirektivet, tanken är att texten ska vara uppbyggd som en tidslinje. Detta för att på ett pedagogiskt sätt förklara händelseförloppet som har påverkat implementeringen. Vissa avsteg kommer göras då vissa teman hör ihop och tidslinjen får ge vika. Efter det kommer delen om kollektivavtal och hur avvikelser ser ut. Genusperspektivet presenteras i slutet av rättsutredningen, här förklaras hur genus påverkar kvinnor i arbetslivet och detta används sedan som stöd i analysen. Analysen lyfter upp de motsättningar som finns samt avvikelser från lag och direktiv genom kollektivavtal. Uppsatsen avslutas med slutsatser och förslag på framtida forskning.

¹⁶ Korling & Zamboni (red.), *Juridisk metodlära*, 2013, s. 276

¹⁷ *Ibid*, s. 293

¹⁸ *Ibid*, s. 307

3. RÄTTSUTREDNING

3.1 Den svenska modellen

Den svenska arbetsmarknadsmodellen innebär att lagstiftning tillsammans med kollektivavtal reglerar den svenska arbetsmarknaden. Ramarna fastställs av lagen men arbetsmarknadens parter kan träffa kollektivavtal med annat innehåll, stor del av arbetslagstiftningen är semidispositiv. Lagar kan ses som ett slags grundskydd för arbetstagare samtidigt som parterna kan göra avsteg från lagen.¹⁹

Det första kollektivavtalet tecknades under andra halvan av 1800-talet och blev början på den svenska modellen. Under denna tid startade flera fackföreningar. I slutet av 1800-talet bildade flera fackföreningar LO och några år senare bildade arbetsgivarna SAF. Mellan LO och SAF slöts den så kallade Decemberkompromissen 1906, innebörden var arbetsgivare skulle leda och fördela arbetet samt fritt anta och avskeda arbetstagare samt att föreningsrätten skulle lämnas okränkta.²⁰ 1915 erkände Högsta domstolen kollektivavtalen och 1928 kom kollektivavtalslagen som fastställde kollektivavtalet som ett fredspliktsdokument. 1938 tecknades Saltsjöbadsavtalet mellan LO och som reglerar parternas rätt till stridsåtgärder men markerade också att arbetsmarknadens parter ska reglera arbetsförhållanden utan statens inblandning. En viktig del i detta är också de centrala parternas ansvar för lönebildningen på arbetsmarknaden.²¹

Under 1970-talet reformerades arbetsrättslagstiftningen och flertalet lagar tillkom på området. LAS begränsade arbetsledningsrätten gällande bland annat saklig grund för uppsägning och regleringar kring företrädesrätt. MBL kom att reglera den kollektiva arbetsrätten och påverkar arbetsgivarens beslutfattande. Förtroendemannalagen gav kollektivavtalsbärande organisationer befogenheter och ekonomistiska resurser.²² Arbetstid var en omdiskuterad fråga under 1990-talet och behandlades i flera utredningar. En av de viktigaste frågorna var en generell förkortning av normalarbetstiden som är reglerad i lag. Under denna tid kunde ingen politisk enighet nås och flera utredningar har följt med syfte att öka individens inflytande över förläggning av arbetstid.²³

¹⁹ Medlingsinstitutet, *Den svenska arbetsmarknadsmodellen*, 2015, <http://www.mi.se/kollektivavtal-lagar/den-svenska-arbetsmarknadsmodellen/> (Hämtad 2017-02-03)

²⁰ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 27–28

²¹ Ibid, s. 30–32

²² Ibid, s. 33

²³ Ibid, s. 40

3.1.1 Kollektivavtal

Kollektivavtal är en stor del av den svenska modellen och innebär att lagar ger möjlighet för överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter att reglera olika frågor. Arbetstagarerna får en större delaktighet och mer inflytande vid användning av kollektivavtal.²⁴ Ett kollektivavtal kan innefatta alla typer av frågor som reglerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagarer, 10 och 23 §§ MBL. 23 § MBL ställer krav på att avtalen ska vara skriftliga. Kollektivavtalets rättsverkningar består i medlemsbundenhet, fredsplikt, regleringar om skadestånd och medbestämmande²⁵. Medlemsbundenhet innebär att kollektivavtalen inte bara binder avtalsparterna utan också medlemmar i parternas organisationer, 26 § MBL. Detta innebär att det finns en begränsad avtalsfrihet gällande personliga avtal mellan arbetsgivare och arbetstagarer när parterna är bundna av ett kollektivavtal, 27 § MBL.

Kollektivavtal kan tecknas mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivarorganisation eller mellan arbetstagarorganisation och arbetsgivare. Detta innebär att arbetsgivare kan teckna kollektivavtal genom en avtalsslutande organisation den tillhör eller som enskild arbetsgivare och i form av avtalspart. För arbetstagarer gäller att enbart medlemsorganisation kan vara part i kollektivavtal.²⁶ Det finns både centrala och lokala kollektivavtal. Hierarkiskt står centrala avtal, som tecknas av centrala parter, över lokala avtal som tecknas av lokala parter. Centrala avtal träffas av central arbetstagarorganisation och reglerar ofta en hel sektor på arbetsmarknaden. Ramarna för lokala avtal fastställs genom centrala avtal. Lokala avtal träffas mellan lokal arbetstagarorganisation och ett företag eller en myndighet.²⁷ Den fackliga organisationsgraden år 2015 var 69 % av arbetsmarknaden, däremot var täckningsgraden, det vill säga de som omfattas av kollektivavtal, för löntagare 90 %²⁸.

I vissa EU-länder, främst kontinentala delarna av Europa, finns så kallade allmängiltigförklarade kollektivavtal, det innebär att kollektivavtalen genom beslut från myndighet kan utsträckas att binda en hel bransch eller del av arbetsmarknaden. I Sverige är kollektivavtalen rättsligt bindande för organisationens medlemmar och inte en hel bransch.²⁹

²⁴ Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013, s.31

²⁵ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 164

²⁶ Ibid s. 168

²⁷ Ahlström, *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, 2013, s. 49–50

²⁸ Kjellberg, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, 2016, s.12, 16

²⁹ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5., uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2017, s. 67

3.2 EU-rätt

3.2.1 EU-rättens källor och hur de förhåller sig till varandra

EU-lagstiftningen är indelad i fyra delar. Den första delen är primärrätten som innehåller unionsfördraget, funktionsfördraget, EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna och allmänna rättsprinciper som inte är kodifierad i primärrätten. Den andra delen består av sekundärrätten som omfattar förordningar, direktiv och beslut. Hierarkiskt har primärrätten har företräde framför sekundärrätten, vilket innebär att sekundärlagstiftningen måste ha en tydlig rättslig grund i primärrätten. Förordningar är bindande i alla delar, direkt giltiga och tillämpliga i alla medlemsstater. Direktiven måste implementeras i nationell lagstiftning och målet är ofta att harmonisera medlemsstaterna.

Efter primär- och sekundärrätt följer domstolen och formellt är en förhandsavgörande från EU-domstolen bindande endast i det specifika fallet, men det är sällsynt att domstolen frångår tidigare praxis. Förhandsavgörande och tidigare praxis skapar förståelse för hur domstolen har tolkat lagstiftningen. Slutligen kommer med en lite svagare ställning doktrin. EU-domstolen hänvisar inte till doktrin i sina domar, men i många fall använder generaladvokaten doktrinen i sina yttranden, som domstolen senare ta notis om.³⁰

3.2.2 Implementering av EU-direktiv

Fördrag och förordningar är direkt tillämpliga i medlemsländerna. Direktiv däremot ska implementeras i nationell lagstiftning och blir därmed en del av det svenska rättskällematerialet.³¹ Vid implementering av direktiven bör det ske genom lag eller administrativa föreskrifter. Att implementera i enbart kollektivavtal räcker inte.³² Detta har även prövats i EU-domstolen, där den typ av kollektivavtal som finns i Sverige underkänts som form för genomförande av EU-direktiv. I *Kommissionen mot Italien*³³ och *Kommissionen mot Danmark*³⁴ klargör domstolen att regleringar som enbart regleras i kollektivavtal och därmed inte omfattar arbetstagare vars arbetsgivare inte tecknat kollektivavtal, vilket innebär att arbetstagarna inte åberopa samma rättigheter, är ogiltiga. Regleringarna måste även kunna gälla i avtalslöst tillstånd, vilket de inte gör om de enbart

³⁰ Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 2014, s. 65 ff

³¹ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s.118–119

³² Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2017, s. 67

³³ Mål 91/81 Kommissionen mot Italien REG 1982 2133 och mål 131/84 Kommissionen mot Italien (No 2) REG 1985 3531

³⁴ Mål 143/83 Kommissionen mot Danmark REG 1985 427

regleras i kollektivavtal. Däremot kan viktigare kollektivavtal vara en tillräcklig implementering om det genom beslut ges allmän giltighet för kollektivavtalet för alla anställda inom en bransch eller region. Detta prövades i Kommissionen mot Belgien³⁵ där det godtogs att direktivet upptogs i ett kollektivavtal.³⁶ Arbetstidsdirektivet har i svensk lag implementerats i ATL och semesterlagen.

3.3 Regleringar som styr arbetstid

Det finns ett flertal regleringar som styr området arbetstid och Arbetstidsdirektivet är ett av dem. Det första direktivet antogs 1993 och reglerar minimikraven gällande bland annat arbetstid, vila, raster och maximal veckoarbetstid. Direktivet ändrades 2003 för att täcka in fler sektorer och reglerna anpassades till praxis från EU-domstolen.³⁷ I preambel till direktivet stadgas att direktivet finns för att säkerställa minimikrav för samt skydda arbetstagares säkerhet och hälsa, dessa bör inte vara underkastade ekonomiska mål.³⁸ EU-rättsligt hanterar även stadgan om de grundläggande rättigheterna i viss mån arbetstid. Den fick genom Lissabonfördraget fördragsstatus och blev därmed rättslig bindande. Artikel 31.2 i stadgan blir tillämplig för arbetstidsområdet eftersom den behandlar rättvisa arbetsförhållanden.³⁹

I svensk lag är det främst ATL som styr arbetstiden. Lagen är i sin helhet dispositiv och kan avtals bort genom kollektivavtal som sluts på central eller lokal nivå men har en EU-spärr. Det innebär att det i kollektivavtal inte kan avtalas om mindre förmånliga villkor än i Arbetstidsdirektivet.⁴⁰ Lagen kan sägas ha två aspekter, skydd mot långa arbetstider och reglering av vilotider⁴¹. Även Arbetsmiljölagen (AML) kan sägas reglera arbetstid. Kopplingen mellan AML och ATL förtydligades efter första införandet av Arbetstidsdirektivet i ATL.⁴²

3.3.1 Kopplingen mellan arbetstid och arbetsmiljö

ATL reglerar bland annat arbetstidens förläggning, de flesta av dessa regleringar fanns tidigare i AML. Vid stiftandet av Arbetstidslagen 1982 valde lagstiftaren att lyfta över dessa

³⁵ Mål 215/83 Kommissionen mot Belgien REG 1985 1039

³⁶ Nyström, *EU och arbetsrätten*, 2017, s. 67–68

³⁷ *Ibid*, s. 381

³⁸ Arbetstidsdirektivet, skäl 1, 2 och 4

³⁹ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s.125

⁴⁰ 3 § ATL

⁴¹ Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013, s. 235

⁴² 1 § ATL

regleringar från AML till ATL.⁴³ Att ATL är dispositiv gör att den skiljer sig från annan reglering som behandlar arbetsmiljö.⁴⁴ Kopplingen mellan de olika lagarna återfinns i 2 kap 10 § AML och 1 § ATL. Syftet med detta är att påvisa att arbetstidsfrågor är en del av de allmänna reglerna i AML. Det är främst arbetsmiljöns beskaffenhet och arbetsgivarnas skyldigheter samt regleringar för minderåriga som gör att det finns en tydlig koppling mellan de två lagarna. Vidare ingår frågor gällande arbetstid inom ramen för de framställan som skyddsombud och skyddskommittéer kan göra enligt 6 kap AML.⁴⁵ I 19 a § ATL framgår att skyddsombud kan göra framställan till arbetsgivaren om den behöver uppmärksammas gällande extra övertid, extra mertid eller nödfallsövertid.

Sambandet mellan arbetstid och arbetsmiljö prövades redan vid införandet av arbetstidsdirektivet 1993. Storbritannien menade att direktiv 92/104/EEG inte skulle kunna antas enligt artikel 118a i Romfördraget eftersom det bröt mot grundprinciper och var en form av maktmissbruk. Det fanns även kritik mot att direktivet inte reglerade arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Idag finns motsvarande reglering i artikel 153 i funktionsfördraget. Domstolen uttalar i fallet att möjligheter till undantag ges i direktivet vilket innebär att EU inte kan missbruka sin makt som lagstiftare. EU-domstolen gör i målet en vidsträckt tolkning av begreppet hälsa och säkerhet och menar att syftet med direktivet är att skydda detsamma. Vidare fastställer domstolen att arbetstid kan hänföras till arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa.⁴⁶

3.3.2 Första implementeringen av arbetstidsdirektivet

När Sverige gick med i EU 1995 fick den svenska lagstiftningen utredas för att undersöka om den lever upp till de EU-direktiv som fanns. När första utredningen gällande arbetstid gjordes konstaterades att ett minimum av förändringar av lagen var det mest önskvärda. Här konstaterades att lagen redan hade ett tillräckligt högt skyddsvärde. Det som främst uppmärksammades i utredningen var att en spärr skulle införas för att garantera lägst villkoren i direktiven när arbetstid regleras i kollektivavtal.⁴⁷

⁴³ Regeringens proposition 1981/82:154 om ny arbetstidslag m.m., s.1, 8

⁴⁴ Gullberg, Hans, *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 januari 2012: kommentarer och författningar*, 3., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2012, s. 28

⁴⁵ Gullberg, *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 januari 2012: kommentarer och författningar*, 2012, s. 29–30

⁴⁶ Mål C-84/94 Storbritannien mot rådet, REG 1996 I-5755

⁴⁷ SOU 1995:92, EG:s arbetstidsdirektiv och dess konsekvenser för det svenska regelsystemet, s.15–16

En jämförelse av ATL och bestämmelserna i direktivet gjordes även i propositionen till ändrad ATL och även där ansågs det att den svenska lagstiftningen vara fullt tillräcklig och skulle inte behöva ändras i någon större utsträckning. Detta motiverades med att ATL bara styrde en liten del av arbetsmarknaden i fråga om arbetstid samt att lagen kunde avtalas bort, det var därmed kollektivavtal som styrde. Det var också viktigt att det fanns flexibilitet i arbetstidsreglerna. Det stagas också i utredningen att det inte fanns några indikationer på att kollektivavtal skulle sluta vara den form som till störst del reglerar arbetstid. Vidare resonerades kring att direktivet kunde genomföras genom kollektivavtal. Det framhålls också att det är önskvärt att fortsatt ska vara generella regler som styr där arbetsmarknadens parter är fria att reglera om i kollektivavtal.⁴⁸

När det första Arbetstidsdirektivet implementerades i svensk lag 1996 valde lagstiftaren att ändra paragraferna 1, 3 och 19 §§ och lägga till den nya paragrafen 24a § i ATL för att kunna anpassa lagen till direktivet, främst för att införa en EU-spärr men också visa på kopplingen till AML samt införa sanktioner.⁴⁹ Genomförandet av direktivet på detta sätt skulle också vara en provisorisk lösning i väntan på dåvarande arbetstidskommittén översyn av hela ATL. Det förslag om översynen som presenterades senare av kommittén ledde dock inte till några förändringar i lagstiftningen och därmed blev den provisoriska lösningen bestående.⁵⁰

3.3.3 Olika definitioner av arbetstid

I arbetstidsdirektivet definieras arbetstid som ”all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter”.⁵¹ Motsvarande definition saknas i svensk lag. Skillnader i definitionen mellan svensk lag och arbetstidsdirektivet konstaterades i en utredning 1995 vid implementeringen i direktivet. Här belyses skillnaden på så sätt att i direktivet räknas all tid då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande som arbetstid. I ATL har det inte definierats vad arbetstid är. Däremot finns det praxis där arbetstid ses som den tiden arbetstagaren står till arbetsgivarens befogande, både när den utför arbete eller är beredd att påbörja arbete. Här ingår också kompensationsledigt och alla ledigheter som arbetstagaren kan ha rätt till. ATL reglerar även jourtid och beredskap, vilket saknas i direktivet.⁵² I direktivet är endast sjukledighet och

⁴⁸ Regeringens proposition 1995/96:162 EG:s arbetstidsdirektiv, s. 16–17

⁴⁹ Ibid, s. 4–6

⁵⁰ SOU 2002:58 Tid för arbete och ledighet, s. 16

⁵¹ Arbetstidsdirektivet, Artikel 2.1

⁵² SOU 1995:92, s.18

betald semester likställda med arbetstid.⁵³ I utredningen fastställdes dock att det inte behövdes några ändringar av det svenska arbetstidsbegreppet.⁵⁴

3.3.3.1 *Simap och Jaeger*

Vad som ska räknas som arbetstid har prövats av EU-domstolen, där *Simap* och *Jaeger* är två betydelsefulla fall. Fallet *Simap* behandlar frågan om läkare som har jour både på arbetet och i hemmet. EU-domstolen gör bedömningen att jourtid på arbetsplatsen i sin helhet ska anses som arbetad tid. Med jourtid avses tid när arbetstagaren är skyldig att vara närvarande och tillgänglig på arbetet för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Jourtid i hemmet när närvaro på arbetet inte krävs, räknas inte in i arbetstiden.⁵⁵ Direktivet ger två alternativ, arbetstid och viloperiod. Detta innebär att en arbetstagare antingen arbetar eller vilar. Därmed ska jourtid anses som arbetstid för att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa, vilket också är direktivets syfte.⁵⁶

Vidare finns det viktiga aspekter i begreppet arbetstid som belyses i rättsfallet, generaladvokaten ger i sitt förslag till avgörande en tolkning av definitionen i direktivet. Han menar att rekvisiten i definitionen av arbetstid ska ses som att den består av självständiga rekvisit och att delen stå till förfogande och utföra uppgifter ska sättas i relation till i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.⁵⁷ Detta kan förstås som att medlemsländers definitioner som står i strid med direktivet inte blir tillämpliga.⁵⁸ Generaladvokaten menar att syftet med direktivet är att arbetstagaren ska få tid för vila.⁵⁹

Fallet *Jaeger* handlar om en läkare som under jourtid kunde sova på arbetsplatsen, sammanlagt arbetade han över 48 timmar per vecka. Läkaren var fysiskt närvarande på arbetsplatsen och stod till arbetsgivarens förfogande och kunde närsomhelst behöva utföra sina arbetsuppgifter. Domstolen menar att arbetstagaren inte är på samma plats som sin familj och sociala omgivning, vilket kan anses skapa mindre handlingsfrihet under jourtiden. Vidare

⁵³ SOU 1995:92, s.15

⁵⁴ *Ibid*, s.18

⁵⁵ C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (*Simap*) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana REG 2000 I-7963

⁵⁶ Gullberg, *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 januari 2012: kommentarer och författningar*, 2012, s. 92

⁵⁷ Förslag till avgörande av generaladvokat Antonio Saggio, föredraget den 16 december 1999

⁵⁸ Ryberg-Welander, Lotti, Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering, I *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, Persson, Annina H. & Ryberg-Welander, Lotti (red.) Iustus, Uppsala, 2014, s.339

⁵⁹ Förslag till avgörande av generaladvokat Antonio Saggio, föredraget den 16 december 1999

kan det inte anses som vilotid, därför bedömer EU-domstolen att även denna jourtid ska räknas som arbetstid. Domstolen hänvisar i sina resonemang till fallet Simap. Att det finns möjlighet att sova på arbetsplatsen ansågs sakna betydelse. Domstolen påpekar att det är av vikt att medlemsländerna har likvärdiga definitioner av begreppet arbetstid. Annan typ av tolkning kan stå i strid med syftet att försäkra skyddet för arbetstagares hälsa och säkerhet.⁶⁰

3.3.3.2 CC.OO.

Nyare rättspraxis visar att även restid kan betraktas som arbetstid. Arbetstagarna hade ingen fast arbetsplats och reste med bil mellan kunder, detta ansågs som vilotid av arbetsgivaren. Det fanns tidigare ett lokalt kontor men det lades ner och därmed ändrades förutsättningarna för arbetstagarna. Domstolen poängterar att syftet med direktivet är att minimikraven ska förbättra arbetstagarnas livs- och arbetsvillkor, i synnerhet i fråga om arbetstid. Vidare ska ett bättre skydd för arbetstagares hälsa och säkerhet säkerställas genom viloperioder. Tidigare har konstaterats att arbetstid och viloperiod står i motstånd till varandra och tid som arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande ska ses som arbetstid. Arbetstagarna kan inte under denna tid själva styra sin tid eller ägna sig åt sina intressen. EU-domstolen fastslår att resande arbetstagare som saknar fast arbetsplats, kan beräkna tiden från de att de satte sig i bilen vid bostaden tills tjänstebilen lämnas vid bostaden som arbetstid. Detta eftersom de kan få en lång resväg och inte kan anpassa boendet till arbetsplatsen.⁶¹

3.3.4 Kommissionens kritik mot Sverige

EU-kommissionen riktade 2002 och 2003 kritik mot Sverige för att den svenska implementeringen av direktivet var bristfällig eftersom de ansåg att regleringar gällande dygnsvila, maximal arbetstid och nattarbete i arbetstidsdirektivet saknades i den svenska lagstiftningen. Sveriges svar till kommissionen 2003 att de var medvetna om bristerna men att ett lagförslag med förtydligande arbetades fram. Detta godtogs inte som en rimlig förklaring och 2004 väcktes talan mot Sverige vid EU-domstolen gällande brister i genomförandet av arbetstidsdirektivet.⁶² Detta resulterade i mål C-287/04 Kommissionen mot Sverige. Kommissionen menade att svensk lagstiftning inte levde upp till artikel 3 (dygnsvila), 6 (veckoarbetstid) och 8 (nattarbetstid) i Arbetstidsdirektivet. Sverige menade att kollektivavtalen reglerade frågan samt att EU-spärren skulle motsvara detta. EU-domstolen

⁶⁰ C-151/02 Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger, REG 2003 I-8389

⁶¹ C-266/14 Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) mot Tyco Integrated Security SL m.fl. EU:C:2015:578

⁶² Proposition 2003/04:180 Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv, s. 9

fastställde att det sättet att reglerar frågan inte ger alla arbetstagare samma skydd eftersom kollektivavtal inte omfattar alla arbetstagare och att direktivet måste tillämpas fullt ut eftersom det är minimiregler som finns för att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa.⁶³

Efter att Sverige fått kritik från kommissionen valde Sverige att tillsätta en utredning 2002. De förslagen på ändringar som framkom i utredningen behandlar dygnsvila, begränsning av veckoarbetstiden samt regleringar för nattarbetande. Bestämmelserna ska vara dispositiva men EU-spärren fortsätter att gälla.⁶⁴ Detta fastställs senare i propositionen 2003 där lagändringarna förtydligas.⁶⁵

3.3.5 Ändringar av ATL 2005

År 2005 gjordes ändringar i ATL för att anpassa lagen på ett tydligare sätt till arbetstidsdirektivet. Paragraferna 2, 3, 13, 14, 19 och 24 §§ ändrades och paragraferna 10 a och 13 a §§ lades till. Kritiken från Kommission behandlade främst den maximala veckoarbetstiden, dygnsvila och regleringar för nattarbete.⁶⁶ Regleringar gällande nattarbetstid återfinns i artikel 8 i direktivet, där den normala arbetstiden för nattarbetande inte ska överstiga ett genomsnitt av åtta timmar under en 24-timmarsperiod. När risker eller stora ansträngningar finns i arbetet ska arbetstiden begränsas till åtta timmar inom en 24-timmars period. Detta infördes i en ny paragraf, 13 a § ATL och den reglerar nattarbete på samma sätt som arbetstidsdirektivet.

Maximal veckoarbetstid, den genomsnittliga arbetstiden inklusive övertid för en sjudagarsperiod, får enligt artikel 6 i direktivet inte överstiga 48 timmar. Medlemsstaterna har enligt artikel 16.2 möjlighet att använda en beräkningsperiod om högst fyra månader. Detta regleras i 10 b § i ATL där den sammanlagda arbetstiden högst får vara 48 timmar och beräkningsperioden är fyra månader.

I artikel 5 i direktivet framgår att veckovilan ska vara minst 24 sammanhängande timmar per sjudagarsperiod plus de 11 timmar som motsvarar dygnsvilan. Artikel 16.1 i direktivet medger för medlemsstaterna att använda en beräkningsperiod på fjorton dagar. Veckovilan i ATL regleras i 14 § och här står att den ska vara minst 36 timmar per period om sju dagar.

⁶³ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2017, s. 69

⁶⁴ SOU 2002:58, s. 14

⁶⁵ Prop. 2003/04:180 s.1

⁶⁶ *Ibid*, s.9

Beredskapstid ingår inte i veckovilan. Avvikelse kan göras tillfälligt och måste resultera i kompensationsledighet.

En viktig punkt i kritiken från Kommissionen har varit dygnsvilan, den ska vara minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod. Det regleras i artikel 3 i direktivet och infördes i andra steget i ATL och återfinns i 13 §. Dygnsvilan regleras på samma sätt i ATL men det finns möjlighet att göra tillfälliga avvikelser. Dygnsvilan ska främst förläggas under tiden 00 till 05, avvikelser är dock möjligt om arbetet kräver det. Det kan till exempel handla om säkerhets- eller övervakningsarbeten, receptionsarbete, vårdarbete eller arbete med järnvägstransporter⁶⁷.

När implementeringen av direktivet behövde förbättras diskuteras även begreppet arbetstid. När det gäller maxarbetstid och nattarbete föreslås att vid tillämpning av en regel ska begreppet arbetstid ha samma innebörd som direktivet. Detta innebär att som arbetad tid anses vara all arbetstid, inklusive jourtid, men inte nödfallsövertid. Vad gäller ledigheter finns inga tydliga regleringar i direktivet. Därför ska semester och sjukfrånvaro likställas med arbetstid, om det motsvarar tid då arbetstagaren annars skulle ha arbetat.⁶⁸

3.3.6 Nyare regleringar av arbetstid

2011 gjordes några ändringar av ATL. Dessa innebar att det dispenskrav som fanns gällande medgivande från Arbetsmiljöverket beträffande extra övertid och extra mertid skulle tas bort, detta skulle ses som en form av regelförenkling. Detta skulle istället regleras i lagtext. Paragraf 8 a och 10 a §§ i ATL reglerar att extra över- och mertid fås tas ut med högst 150 timmar per arbetstagare per kalenderår. Vidare är det inte nödvändigt att söka om tillstånd hos Arbetsmiljöverket vid nödfallsövertid som överstiger två dygn.⁶⁹ Ansvar läggs till viss del över på skyddsombud på arbetsplatsen. Skyddsombuden får möjligheten att göra en framställan till arbetsgivare för att säkerställa att regleringar kring övertid och mertid följs. Detta regleras i den nya paragrafen 19 a § ATL. Syftet är att hindra missbruk av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid. Detta kan kopplas till 6 kap 6 a § AML där skyddsombud också ges möjlighet till framställan hos arbetsgivaren, vilken även innefattar arbetstid.

⁶⁷ Prop. 2003/04:180 s.37–38

⁶⁸ Ibid, s. 28, 42

⁶⁹ Regeringens proposition 2010/11:89 Ändrade regler om övertid och skyddskommitté, s. 1

Tillsynsansvaret ligger allt jämnt kvar hos Arbetsmiljöverket.⁷⁰ Skyddsombudens befogenhet omfattar enbart de omständigheter där dispensförfarandet inte finns kvar. Detta innebär att den allmänna övertiden inte omfattas. Skyddsombudets befogenheter försvinner om det är så att det finns ett kollektivavtal som reglerar extra övertid och extra mertid.⁷¹ Tillsynen gällande regelefterlevnad för ATL ligger hos Arbetsmiljöverket.⁷² Tillsynen gäller arbetstid, skulle regleringar kring detta avtalas om genom kollektivavtal gäller inte längre reglerna kring Arbetsmiljöverkets tillsyn.⁷³

På arbetsmiljöområdet kom en föreskrift våren 2016. Denna behandlar bland annat arbetstid. 12 § i föreskriften behandlar arbetstid och där framgår att ”*arbetsgivaren ska vidta de åtgärder som behövs för att motverka att arbetstidens förläggning leder till ohälsa hos arbetstagarna*”. I de allmänna råd som ges till paragrafen anges att vid planering av arbete ska hänsyn tas till hur arbetstiden påverkar arbetstagarnas hälsa. Det kan bland annat handla om skiftarbete, nattarbete, delade arbetspass, övertid och ständig närhet. Det är viktigt att det finns möjligheter till återhämtning. Här klargörs också att ATL inte reglerar arbetstidens förläggning gällande arbetsmiljö.⁷⁴

3.3.7 Möjligheten till avsteg från arbetstidsdirektivet

Artikel 17.1 i Arbetstidsdirektivet möjliggör för avvikelser från direktivet. Det handlar om artiklarna 3–6, 8 och 16, vilka reglerar främst raster, dygns- och veckovila, begränsning av nattarbetstiden, nattarbete och beräkningsperioder. Avvikelse bygger på att arbetstagaren har möjlighet till självständighet gällande arbetstid. Artikel 17.2 fastställer att dessa avvikelser kan regleras i lag eller kollektivavtal men att kompensationsledigt ska ersätta eller om det inte går ska lämpligt skydd ges till berörda arbetstagare. Artikel 18 i arbetstidsdirektivet medger avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter. En förutsättning, som i artikel 17, är att arbetstagarna får kompensationsledigt eller om det inte är möjligt, lämpligt skydd.

⁷⁰ Prop. 2010/11:89 s. 28–29

⁷¹ Gullberg, *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 januari 2012: kommentarer och författningar*, 2012, s. 133

⁷² 20 § ATL

⁷³ Gullberg, *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 januari 2012: kommentarer och författningar*, 2012, s. 135

⁷⁴ AFS 2015:4

Målet C-428/09⁷⁵ behandlar frågan om lämpligt skydd. Domstolen påpekar att direktivets syfte är att säkerställa arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Domstolen säger att medlemsländer i undantagsfall kan använda sig av lämpligt skydd istället för kompensationsledigt. Skyddet ska ge arbetstagare möjlighet att koppla av och bli kvitt den trötthet som kan hänföra sig till arbetsuppgifterna. Viloperioder ska dels syfta till att arbetstagaren vilar upp sig men också minska risken för en försämring av arbetstagarens säkerhet och hälsa som kan uppstå vid utebliven viloperiod.

EU-domstolen har i målet C-484/04⁷⁶ prövat om Storbritannien har begått fördragsbrott gällande arbetstid. Kommissionen menar att de överutnyttjat undantagsmöjligheten i artikel 17.1 i Arbetstidsdirektivet på ett felaktigt sätt. Avvikelse är tillåtet när arbetstiden inte mäts eller bestäms i förväg eller när anställda själva råder över den. I målet har även de som bara delvis har sådan arbetstid innefattats av avvikelsen. Storbritannien har heller inte vidtagit nödvändiga åtgärder för att kunna garantera rätt dygns – och veckovila. Domstolen argumenterar vidare att det är av vikt att säkerställa arbetstagarnas säkerhet och hälsa, vilket också är direktivets syfte.

3.4 Kollektivavtal i praktiken

3.4.1 Att avvika från Arbetstidslagen genom kollektivavtal

ATL är en semidispositiv lag och det går att avvika från lagen genom kollektivavtal. 3 § ATL är den paragraf som reglerar möjligheten till avsteg. Hela lagen kan avtals bort genom kollektivavtal som slutits eller godkänts på central nivå, detta återfinns i första stycket av paragrafen, bland annat kan det handla om ordinarie arbetstid och allmän övertid. Vissa paragrafer kan temporärt avvikas från genom lokala kollektivavtal, tidsbegränsningen är en månad i dessa fall. Regleringen innefattar bland annat begränsning av den allmänna övertiden. Syftet med denna typ av reglering är att skapa en smidigare process gällande kortvariga avvikelser⁷⁷. Detta ger en möjlighet för det fackliga medbestämmandet att omfatta arbetstidsfrågor⁷⁸.

⁷⁵ Mål C-428/09 Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others EU:C:2010:612

⁷⁶ Mål C-484/04 Europeiska kommissionen mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland REG 2006 I-07471

⁷⁷ Prop. 1981/82:154, s. 38–39

⁷⁸ Gullberg, Hans, *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 januari 2012: kommentarer och författningar*, 2012, s. 56

Det ges därmed möjlighet att reglera arbetstid, jourtid, övertid, vila och raster via kollektivavtalen. Dock finns det en EU-spärr som innebär att det inte går att reglera sämre villkor i kollektivavtal än i Arbetstidsdirektivet, 3 § 4 st ATL. Det gäller lagen i sin helhet samt vissa specifika paragrafer. Detta innebär att regleringar i kollektivavtal måste ta hänsyn till vissa artiklar i direktivet. Som nämnt ovan ger artikel 17 i direktivet möjlighet till avsteg, artikel 18 reglerar avsteg genom kollektivavtal och artikel 19 behandlar begränsningar av undantag från beräkningsperioder. Det blir ett brott mot ATL vid mindre förmånligare villkor än vad artiklarna 3–4, 8 och 16 i direktivet ger i kombination med artiklarna 18 och 19.

3.4.2 Rättspraxis gällande avvikelser från kollektivavtal

AD 1998 nr 143 prövade frågan om det är möjligt för arbetsgivaren att frångå lokala avtal för att ensidigt ändra gällande arbetstider för arbetstagarna. Arbetsgivaren ville att tre arbetstagare skulle arbeta 8–17 istället för 6.30-15.30. När domstolen prövade frågan framkom att det saknades gemensam partsavsikt i frågan. Därmed fick AD utreda gällande ordalydelse och tolkar den som att avtalet reglerar arbetstider i sin helhet. AD fann därmed att arbetsgivaren gjort sig skyldig till kollektivavtalsbrott genom att ensidigt besluta om arbetstid.

AD 2009 nr 5 handlar om rätt till dygnsvila och hur den ska beräknas, det prövades om nattarbete som medgavs enligt kollektivavtal kan anses stå i strid mot 13 § ATL. Gällande dygnsvila är huvudregeln att den ska förläggas mellan 00–05 men att det finns möjlighet att göra avsteg från detta och det går att göras genom kollektivavtal. Det finns mellan parterna skilda meningar kring hur kollektivavtalet ska tolkas. AD fastställer att någon gemensam partsavsikt inte går att identifiera i fråga om hur kollektivavtalet ska tolkas. Det går därmed inte att säkerställa att ATL skulle vara en del av kollektivavtalet.

I AD 2012 nr 4 har en arbetstagare inte fått sin dygnsvila samt arbetat innan 05. Detta menar ena parten är kollektivavtalsbrott och att ATL är reglerad i kollektivavtal. Detta ska innebära en överträdelse av 13 § ATL. AD menar att det främst är den gemensamma partsavsikten som styr tolkningen av kollektivavtal. I detta fall gick det inte att fastställa att det var den gemensamma partsavsikten att reglera ATL i kollektivavtalet. Därmed anser AD att ordalydelsen blir av stor vikt och i detta fall anser AD att ATL inte var en del av kollektivavtalet. Vidare finner AD det utrett att det inte är praxis mellan parterna att ATL

utgör en del av kollektivavtalet. Därmed kan frågan inte anses vara reglerad i kollektivavtalet och handlingarna utgör inget brott mot ATL.

3.4.3 Arbetstid i kollektivavtal för en kvinnodominerad sektor

Allmänna bestämmelser (AB) mellan arbetsgivarorganisationen Sveriges kommuner och landsting och flera fackförbund, bland annat Svenska Kommunalarbetsareförbundet. För kollektivavtalet gäller ATL tillsammans med särskilda bestämmelser i kollektivavtalet.

Årsarbetsavtal i omsorgsförvaltningen (ÅÅ) är ett lokalt avtal mellan fackförbundet Kommunal och arbetsgivaren Växjö kommun som reglerar årsarbetstiden. I avtalet finns något som kallas timmar till förfogande (TTF) och är arbetstid som inte schemaläggs utan ska användas där behovet finns. Arbetstagarna får själva ansvar för att arbeta denna tid. Detta ska minska antalet timvikarier och ge fler möjlighet till tjänster som löper tills vidare. Avtalet ger alla arbetstagare möjlighet till att arbeta heltid med viss del tjänstledigt som alternativ.⁷⁹

3.4.4 Veckoarbetstid

Den ordinarie arbetstiden är 40 timmar per veckan, detta är huvudregeln som återfinns i 5 § ATL. Den kompletteras med en specialregel i andra stycket som, i vissa fall, medger en längre arbetstid om snittarbetstiden är 40 timmar per vecka. Beräkningsperioden är fyra veckor. Detta ska ställas i relation till 10 b § i ATL där den sammanlagda veckoarbetstiden högst får vara 48 timmar och beräkningsperioden är fyra månader. Jourtid får, om det är av arbetets natur förekommande, tas ut med max 50 timmar per månad, 6 § ATL. Arbetstagaren måste fysiskt vara närvarande på arbetsplatsen för att tiden ska räknas som arbetstid⁸⁰.

8 § ATL reglerar allmän övertid och blir tillämpligt om det uppstår ett specifikt behov, den får motsvara högst 48 timmar under en fyraveckorsperiod eller 50 timmar under en månad, dock max 200 timmar under ett kalenderår. Dessa regleringar är dispositiva med EU-spärr, 3 § ATL. Motsvarande regleringar gällande maximal veckoarbetstid, den genomsnittliga arbetstiden inklusive övertid för en sjudagarsperiod, får enligt artikel 6 i direktivet inte överstiga 48 timmar. Det finns ingen reglering gällande ordinarie arbetstid och jourtid.

I AB regleras den ordinarie arbetstiden för heltidsanställda och den ska i genomsnitt vara 40 timmar per helgfri vecka. Om arbetstiden istället även är förlagd på helger ska

⁷⁹ Tillämpningsföreskrifter till avtal om årsarbetstid, s. 2–3

⁸⁰ C-303/98 Simap, REG 2000 I-7693 och C-151/02 Jaeger, REG 2003 I-8389

veckoarbetstiden vara 38 timmar och 15 minuter under tillämplig beräkningsperiod. Vid treskift blir den genomsnittliga veckoarbetstiden kortare. Det ges möjlighet till sommararbetstid. Beräkningsperioder för arbetstid, jourtid, övertid och mertid kan göras per månad och en beräkningsperiod kan omfatta högst 16 veckor. Detta kan även avtalas om i lokala avtal. Lokala avvikelser från 8 § och 10 § 2 st ATL är möjliga.

I ÅA regleras en lägre veckoarbetstid än i AB. Den som arbetar heltid med ordinarie arbetstid på både vardagar och helgdagar är den genomsnittliga veckoarbetstiden 37 timmar. Den som har ordinarie arbetstid på natten har ett genomsnitt på 36 timmar och 20 minuter. Det finns även något som kallas TTF (timmar till förfogande) som är 1,5 timmar i veckan som inte är schemalagd. Denna tid ingår i grundlönen.

3.4.5 Veckovila

Veckovilan i ATL regleras i 14 § och här står att den ska vara minst 36 timmar per period om sju dagar. Beredskapstid ingår inte i veckovilan. Avvikelser kan göras tillfälligt och måste resultera i kompensationsledighet. Regleringen är dispositiv, 3 § ATL. I artikel 5 i direktivet framgår att veckovilan ska vara minst 24 sammanhängande timmar per sjudagarsperiod samt dygnsvilan. Artikel 16.1 i direktivet medger för medlemsstaterna att använda en beräkningsperiod på fjorton dagar.

AB reglerar att tillfälliga avvikelser medges och att veckovilan ska uppgå till minst 24 timmar. Det ges möjlighet till lokala avvikelser från 14 § ATL.

3.4.6 Dygnsvila

Dygnsvilan ska vara minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod, 13 § ATL. Tillfälliga avvikelser kan göras vid oförutsedda händelser, detta ska kompenseras med ledighet. Dygnsvilan ska främst förläggas under tiden 00 till 05, avvikelser från regleringen är möjlig om arbetet kräver det. Detta kan ses som ett principiellt förbud mot nattarbete och avvikelser kan innefatta branscher som hotell och sjukvård⁸¹.

I AD 2008 nr 49 prövades frågan av avvikelse från EU-spärren uppstått. Dygnsvilan i kollektivavtalet var elva timmar men det fanns ingen regel för att den skulle vara

⁸¹ Sigeman & Sjödin, *Arbetsrätten: en översikt*, 2013, s. 237

sammanhängande. Detta går enligt 3 § 1 st ATL men inte artikel 18 i direktivet eftersom kompensationsledigt eller lämpligt skydd ska ges arbetstagare. Inget av detta fanns reglerat i kollektivavtalet men trots detta fann AD att denna reglering var acceptabel.

I AB medges undantag från dygnsvilan, den ska uppgå till minst 9 timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid, dock måste genomsnittet vara 11 timmar under varje period av 24 timmar under en beräkningsperiod. Tillfälliga avvikelser från dygnsvilan medges också med samma krav gällande beräkningsperioden. Lokala avvikelser från 13 § ATL är möjligt.

3.4.7 Raster

Raster regleras i 15 § och 16 § ATL, där framgår att rast ska ges efter fem timmars arbete i följd. Med rast avses tid som inte är arbetstid och arbetstagaren är fri att lämna arbetsplatsen. Arbetsgivaren ska i förhand informera om längd på raster samt hur de disponeras under dagen. Minsta tid för rast bör vara 30 minuter⁸². Raster kan bytas ut till måltidsuppehåll. Detta gäller under förutsättning att arbetsförhållandena kräver det eller vid händelser som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Måltidsuppehåll ska räknas in i arbetstiden. Dessa regler får frångås genom kollektivavtal enligt 3 § ATL. EU-spärren träder in här och reglerar att maxtiden för att arbeta utan rast är sex timmar, artikel 4. I artikeln ges möjlighet till reglering bland annat via kollektivavtal.

I AB regleras att oavsett vad som regleras i ATL, får rast vid nattarbete bytas mot måltidsuppehåll. Detta gäller även övrig tid fredag, lördag, söndag och helgdag. Det ges möjlighet till lokala avvikelser från 15 § 3 stycket ATL.

3.5 Genus påverkan på kvinnor i arbetslivet

Genus är socialt konstruerat och är därmed inte likställt med biologiska skillnader mellan män och kvinnor. Genus är en social struktur som skapas när människor och grupper agerar. Genom detta kan mönster urskiljas i de sociala relationer som individer och grupper agerar inom.⁸³ Det har konstaterats att de traditionella förväntningarna på de olika könen, det vill säga vad ena könet ska och får göra, är det som konstruerar genus på arbetsmarknaden.⁸⁴

⁸² Sigeman & Sjödin, *Arbetsrätten: en översikt*, 2013, s. 238

⁸³ Connell, Raewyn, *Om genus*, 2., utvidgade och omarb. uppl., Daidalos, Göteborg, 2009, s. 25–26

⁸⁴ Schömer, Eva, *Konstruktion av genus i rätten och samhället: en tvärvetenskaplig studie av svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem*, Iustus, Diss. Lund: Univ., Uppsala, 1999, s. 357

Under 1970-talet underlättades kvinnors inträde på arbetsmarknaden genom politiska åtgärder som utbyggnaden av barn- och äldreomsorg.⁸⁵ Sedan 1990-talet har arbetslivsdeltagandet för kvinnor legat på över 90 procent, i åldern 30–54 år.⁸⁶ Kvinnoyrken har traditionellt värderas lågt och manliga yrken värderas högt.⁸⁷ Andelen kvinnor som arbetar deltid är högre än andelen män. Normen gällande heltidsarbetande män är stark. Kvinnor har blivit mindre beroende av män gällande ekonomisk frihet, men det finns fortfarande könsskillnader i fråga om lön och arbetstid. Kvinnor bidrar i parrelationer med ungefär 40 procent av hushållsinkomsten.⁸⁸

Den sannolika anledningen till att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män är ansvar för hem och barn. Studier har visat att antalet timmar hushållsarbete kan ställas i relation till timlönen. Fler timmar hushållsarbete resulterar i lägre lön. Studier visar att det faktum kan ha utvecklats till det bättre i fråga om jämställdhet, samtidigt som det negativa sambandet mellan föräldraskap och timlön kvarstår för kvinnor. Till regelbundet hushållsarbete räknas bland annat städning, tvätt, matlagning och handling. Detta arbete utförs i högre grad av kvinnor. Detta kan förklaras med att de ”gör kön”. Det handlar om att män och kvinnor gör det hushållsarbete som de förväntas göra enligt gällande normer.⁸⁹ Fördelningen av hushållsarbetet påverkar jämställdheten mellan könen. Skillnaden tidsmässigt är nu fem timmar mer arbete per vecka för kvinnor, dock är en femtedel av paren är jämställda i frågan.⁹⁰ Den ojämna fördelningen verkar främst inträda när paren skaffar barn.⁹¹

⁸⁵ SOU 2014:28 s. 10–11

⁸⁶ SOU 2014:30 s. 152

⁸⁷ Schömer, *Konstruktion av genus i rätten och samhället*, 1999, s. 337

⁸⁸ SOU 2014:28 s. 10–11

⁸⁹ *Ibid*, s. 95–97

⁹⁰ *Ibid*, s. 13

⁹¹ *Ibid*, s. 228

4. ANALYS

4.1 Svenska modellen kontra Arbetstidsdirektivet och överstatliga regleringar

Sverige har en tradition av att låta arbetsmarknadens parter reglera olika arbetsrättsliga frågor, bland annat arbetstid och dess förläggning. Vid implementering av Arbetstidsdirektivet valde lagstiftaren att slå vakt om den svenska modellen. Vid en första implementering av arbetstidsdirektivet menade lagstiftaren att en så liten förändring av ATL som möjligt var att föredra och det argumenterades kring att det var av vikt att behålla den svenska modellen i form av generella lagar och stora möjligheter för arbetsmarknadens parter att själva detaljreglera innehållet.⁹² Vidare resoneras det om i propositionen att det främst är kollektivavtal som styr arbetstiden och att flexibilitet är viktigt. Det ansågs att direktivet till stor del kunde genomföras genom kollektivavtal.⁹³ Att genomföra direktiv genom kollektivavtal har prövats tidigare och har enbart godkänts vid allmängiltiga kollektivavtal, vilket inte finns i Sverige.⁹⁴ Samtidigt resoneras i propositionen att kollektivavtalens roll har stärkts.⁹⁵ Detta kan anses en aning märkligt, att argumentera om ett sätt att implementera som uppenbart tidigare inte godkänts av EU-domstolen. Det visar att det finns ett starkt intresse av att behålla den svenska modellen.

Sverige fick kritik för bristande genomförande av arbetstidsdirektivet. Det är därmed intressant att första gången direktivet ska implementeras väljs den enklaste vägen med så lite ändringar som möjligt. Detta motiveras också med att en pågående utredning av arbetstidsregleringar, som i slutändan inte gav några konkreta lagförslag.⁹⁶ Sverige får efter kritiken, ändra lagen för att den bättre ska harmonisera med arbetstidsdirektivet.

Kollektivavtal har beskrivits som en kartell för arbetstagare, där de inte arbetar för lägre villkor än det som anges i kollektivavtal. Detta skapar en konkurrensbegränsning som blivit aktuell vid inträdet i EU. Dock har inga avgöranden eller beslut fattats som innebär att den svenska modellen behöver ändras.⁹⁷ Kollektivavtal har en viktig funktion på arbetsmarknaden. Även om den senaste decennierna har präglats av ökad lagstiftningsfrekvens, finns det fortfarande många arbetsrättsliga frågor som inte täcks in av

⁹² Prop. 1995/96:162, s. 16–17

⁹³ Prop. 1995/96:162, s. 16–17

⁹⁴ Mål 91/81, Mål 143/83 och Mål 131/84

⁹⁵ Prop. 1995/96:162, s. 17–18

⁹⁶ SOU 2002:58, s. 16

⁹⁷ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 163

lagen. Lagstiftningen är i vissa delar semidispositiv, vilket också används av arbetsmarknadens parter. Kollektivavtal som regleringsform kan dock ifrågasättas, speciellt i den postindustriella tid som råder. Individualisering kan göra att det individuella anställningsavtalet blir mer attraktivt.⁹⁸ Arbetstid är en viktig faktor för många och en del av individualiseringen kan vara att allt fler vill ha mer egen kontroll över sin arbetstid. Utvecklingen för medlemsantalen i fackförbunden har sviktat och en del i detta kan vara individualiseringen. Eftersom kollektivavtal skapar medlemsbundenhet⁹⁹ kan det göra att vissa avskräcks från att teckna avtal. En annan aspekt kan vara att det nu finns flertalet arbetsrättsliga lagar som skyddar de individer som inte omfattas av kollektivavtal. Vidare kan det anses att den svenska modellen har decentraliserats ner till arbetsplatserna och här är flexibilitet en viktig faktor. Den har ansetts ligga i arbetsgivarens intresse, eftersom det blir enklare att tillfredsställa behoven som finns. Samtidigt kan detta vara positivt för arbetstagaren som behöver få ihop livspusslet och själva har ett intresse av att ha ett flexibelt arbete. Därmed förefaller det så att arbetsgivaren bestämmer över arbetstiden, inom ramarna som lagar och avtal ger.¹⁰⁰ Därmed blir det tydligt att det ofta är arbetsgivaren som har den slutliga makten och att individualisering kan komma att ifrågasätta den svenska modellen.

När frågan om avvikelser från EU-spärren skulle prövas¹⁰¹ väljer AD att gå på den svenska modellen även om det står i strid med Arbetstidsdirektivet. Det har kommenterats som följer; ”Domen ger intrycket av att AD är benägen att slå vakt om svenska kollektivavtalsparter autonomi vid tolkning av på EU-direktiv baserad reglering”¹⁰². Det blir därmed tydligt att traditionen med den svenska modellen är något av vikt för den dömande makten.

Därmed uppstår en motsättning mellan den svenska modellen och direktivet. Sverige har blivit tvungna att ändra ATL i omgångar för att kunna genomföra direktivet på ett korrekt sätt. Det blir tydligt att både lagstiftaren och AD väljer att värna om den svenska modellen och vid implementering ändra så lite som möjligt. Modellen kan komma att ifrågasättas och har redan gjorts, både medlemskapet i EU och individualiseringen påverkar. Flexibilitet gällande arbetstid är en viktig fråga och det blir allt viktigare för arbetsgivare att styra arbetstagarna till det behov som finns. Arbetstiden är en viktig fråga som påverkar arbetstagare i hög grad.

⁹⁸ Glavå & Hansson, *Arbetsrätt*, 2016, s. 163

⁹⁹ 26 och 27 §§ MBL

¹⁰⁰ Ryberg-Welander, Lotti, *Arbetstidsregleringens utveckling: en studie av arbetstidsreglering i fyra länder*, Sociologiska institutionen, Univ., Diss. Lund : Univ., Lund, 2000, s. 310-311

¹⁰¹ AD 2008 nr 49

¹⁰² Sigeman & Sjödin, *Arbetsrätten: en översikt*, 2013, s.237

4.2 Arbetstid och arbetsmiljö

I preambel till arbetstidsdirektivet stadgas att direktivet finns för att säkerställa minimikrav för samt skydda arbetstagares säkerhet och hälsa.¹⁰³ Detta kan anses som ett sätt att koppla arbetstid till arbetsmiljö då begreppen säkerhet och hälsa anspelar på arbetsmiljön. I ATL finns ingen likvärdig motsvarighet. Det blir därmed en begreppsmässigt intressant distinktion, i direktivet och praxis från EU-domstolen är hälsa och säkerhet av stor vikt. Kopplingen mellan AML och ATL regleras bland annat i 2 § ATL, men det återfinns inte samma formuleringar för arbetstagares säkerhet och hälsa. Frågan kan ställas varför Sverige inte tar större hänsyn till detta och varför det inte använts i den svenska lagen. Vid första implementeringen argumenteras för att svensk lagstiftning har tillräckligt skyddsvärde men säkerhet eller hälsa går inte att finna i den argumentationen.¹⁰⁴

Redan vid införandet av första arbetstidsdirektivet gjorde EU-domstolen en vidsträckt tolkning av begreppet hälsa och säkerhet och menar att syftet med direktivet är att skydda detsamma. Vidare fastställer domstolen att arbetstid kan hänföras till arbetstagarnas psykiska och fysiska hälsa.¹⁰⁵ EU-domstolen återkommer i flertalet mål¹⁰⁶ till syftet med direktivet, att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Detta kan i flertalet fall tolkas som det viktigaste när frågor gällande brott mot direktivet ska utredas. Både i fråga om vad lämpligt skydd är samt hur jourtid och arbetstid ska beräknas, går säkerhet och hälsa först.

I kollektivavtalet AB saknas koppling till syfte med direktivet, säkerställa arbetstagares säkerhet och hälsa. AB reglerar bland annat vårdsektorn där arbete sker dygnet runt. Det kan ifrågasättas varför det inte tydligare har formulerats hur arbetstagarnas säkerhet och hälsa skyddas genom kollektivavtalet. Syftet med direktivet försvinner på vägen, det har inte implementerats i ATL och inte heller i de studerade kollektivavtalen. Detta resulterar i en avsaknad av vägledning för den som praktiskt, till exempel chefer och schemaläggare, sedan ska arbeta med syftet.

Gällande arbetsmiljö har skyddsombudens befogenheter ökat. Istället för att söka dispens hos Arbetsmiljöverket för extra övertid och extra mertid, får skyddsombuden möjligheten att göra en framställan till arbetsgivaren för att säkerställa att regleringar kring övertid och mertid

¹⁰³ Arbetstidsdirektivet, skäl 1 och 2

¹⁰⁴ Prop. 1995/96:162, s. 16–17

¹⁰⁵ Mål C-84/94 Storbritannien mot rådet,

¹⁰⁶ Mål C-303/98 Simap, Mål C-151/02 Jaeger, Mål C-484/04 Kommissionen mot UK och Mål C-428/09 Isère

följs.¹⁰⁷ Syftet är att hindra missbruk av extra övertid, extra mertid och nödfallsövertid. Detta kan kopplas till 6 kap 6 a § AML där skyddsombud också ges möjlighet till framställan och i vilken möjligheten även innefattar arbetstid. Detta motiveras av lagstiftaren med att det ska vara en regelförenkling. Dock kan det ifrågasättas om det är lättare att bryta mot en regel om någon påtalar det i efterhand istället för att dispens ska sökas.

På arbetsmiljöområdet kom en föreskrift våren 2016.¹⁰⁸ Här framhålls att arbetstiden inte ska leda till ohälsa hos arbetstagarna. Det kan bland annat handla om skiftarbete, nattarbete, delade arbetspass, övertid och ständig närhet. Det är viktigt att det finns möjligheter till återhämtning. Här klargörs också att ATL inte reglerar arbetstidens förläggning gällande arbetsmiljö.¹⁰⁹ Föreskriften är tvingande men har inga sanktioner och därför kan det ifrågasättas vilken verkan den får.

Det kan ifrågasättas om direktivets syfte blir tydligt i den svenska lagstiftningen. Både i direktivet och i praxis från EU är det tydligt att det är arbetstagarens hälsa och säkerhet som är det viktigaste. Motsvarande är svårt att finna i svensk lag, kollektivavtal och praxis. Frågan kan ställas om det verkligen är en motsättning eller en bristande implementering. Föreskriften är ett steg i rätt riktning mot samverkan mellan arbetstid och arbetsmiljö.

4.3 Olika definitioner av arbetstid

I direktivet finns en definition av arbetstid, något motsvarande definition finns inte i ATL. Frågan om vad som ska ingå i begreppet arbetstid har varit omdiskuterat. Vid den första implementeringen av arbetstidsdirektivet fastställdes det i utredningen att det inte behövdes någon ändring av det svenska arbetstidsbegreppet.¹¹⁰ EU-domstolen har senare påpekat att en gemensam definition av arbetstidsbegreppet är att föredra.¹¹¹ Detta har dock inte fått någon effekt i svensk lagstiftning.

Vad som ska anses som arbetstid har prövats i EU-domstolen. Främst är det rättsfallen Simap och Jaeger som har varit tongivande. Fallen har handlat om läkare som har jourtid och om denna tid kan anses som arbetstid. Med jourtid avses tid när arbetstagaren är skyldig att vara

¹⁰⁷ 19 a § ATL

¹⁰⁸ AFS 2015:4

¹⁰⁹ AFS 2015:4

¹¹⁰ SOU 1995:92, s.18

¹¹¹ C-151/02 Jaeger

närvarande och tillgänglig på arbetet för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. Jourtid i hemmet, när närvaro på arbetet inte krävs, räknas inte in i arbetstiden.¹¹² Däremot fastställs att jourtid på arbetsplatsen, oavsett om det finns möjlighet att sova, där arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande ska anses vara arbetstid.¹¹³ Detta ska därmed inte anses som vilotid. Här blir det tydligt att EU-domstolen framhåller att platsen för jourtid är viktig. När arbetstagaren är på arbetsplatsen har den inte möjlighet att vara hos sin familj och den sociala aspekten påverkas. Detta kan tolkas som att arbetstid inte ska inverka på vilotiden, vilket i sin tur kan påverka arbetstagares hälsa och säkerhet.

När EU-domstolen gjort den definitionen av arbetstid i fallen ovan, finns det därmed en definition av arbetstid som står i strid med 6 § ATL där begreppet jourtid definieras. Jourtid innefattar inte tid då arbetstagaren utför arbete för arbetsgivarens räkning. Syftet kan tänkas vara att skilja arbetstid och jourtid åt. Detta kan därmed ha påverkan för jourtidsersättning.¹¹⁴ Denna reglering blir aktuell vid beräkning av 48-timmarsreglen¹¹⁵. Jourtid ska betraktas som arbetstid även om inte något arbete utförts. Viss problematik har därmed uppstått, främst inom kommun och landsting med beräkning av arbetstid.¹¹⁶

Nyare rättspraxis¹¹⁷ visar att även restid för arbetstagare utan fast arbetsplats kan räknas som arbetstid. Detta är ett intressant mål eftersom EU-domstolen fastslår att restid till den första kunden och även hemresan är arbetstid och inte vilotid. Detta påverkar en begränsad mängd arbetstagare eftersom de flesta har en fast arbetsplats, men kan dock komma att påverka vissa. Rent generellt finns inga regler på att restid ska räknas som arbetstid men målet möjliggör detta. Även här är EU-domstolen tydlig med att det handlar om arbetsgivarens hälsa och säkerhet samt att direktivet ska syfta till att förbättra arbetstagarnas arbets- och livsvillkor.

Vidare kan diskuteras vad som ska ses som aktiv och passiv arbetstid. Jourtid skulle kunna räknas som passiv arbetstid, samtidigt som EU-domstolen definierar tiden som arbetstid. Detta kan ses som en viktig fråga som till exempel kan få konsekvenser för lönesättning. Inom främst vården finns något som benämns delade turer. Ofta innebär det att en

¹¹² C-303/98 Simap

¹¹³ C-303/98 Simap och C-151/02 Jaeger

¹¹⁴ Ryberg-Welander, Att utbilda blivande rättstillämpare; exemplet arbetstidsreglering, I *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, Persson, & Ryberg-Welander (red.) s.341–342

¹¹⁵ 10 b § ATL

¹¹⁶ Gullberg, Arbetstidslagen: i lydelse den 1 januari 2012: kommentarer och författningar, 2012, s. 92–93

¹¹⁷ C-266/14 CC.OO.

arbetstagare arbetar en lång dag med en längre, obetald, rast emellan arbetspassen. Detta innebär att arbetstagaren blir ganska låst vid arbetet den dagen den arbetar delad tur. Hur detta ska hanteras har EU-domstolen inte tagit ställning till än. Delade turer är vanligt inom vården och det blir därmed något som främst kvinnor drabbas av. Detta kan vara en problematik eftersom tiden mellan arbetet är till för vila samtidigt som det kan vara då som en del av det obetalda hushållarbetet sker. Även de studerade kollektivavtalen saknar en definition av vad arbetstid är.

4.4 Att avvika från ATL genom kollektivavtal

I Sverige styrs arbetstid till stor del i kollektivavtal som tecknas mellan arbetsmarknadens parter. ATL är i sin helhet dispositiv, 3 § ATL. Dock finns det en EU-spärr som reglerar att det inte går att avtala om sämre villkor än i Arbetstidsdirektivet, 3 § 4 st ATL. Detta ger en motsägelsefull paragraf. Första stycket medger att lagen går att avtal bort i sin helhet medan det sedan i fjärde stycket i samma paragraf finns en spärr. Detta resulterar i en paragraf som har två bestämmelser som talar mot varandra. Frågan kan ställas kring hur detta ska hanteras. Vidare ställer denna reglering höga krav på arbetsgivare och arbetsmarknadens parter. Kunskapsnivån behöver därmed vara ganska hög gällande frågor om arbetstid för att kunna teckna avtal som fullt ut följer lagen. Den rättspraxis som behandlar frågan om avvikelser i kollektivavtal visar på att det är partsavsikten som styr. Om den inte går att identifiera blir det istället ordalydelsen som avgör.¹¹⁸ I AD 2009 nr 5 förutsätter AD att partsavsikten inte är att implementera lag och direktiv. Därmed läggs ansvaret på arbetsgivaren att tillämpa direktivet. Detta kräver stor kunskap hos arbetsgivaren kring regleringar gällande arbetstid, vilket kan påverka både arbetsgivare och arbetstagare.

Vid en jämförelse av direktivet och svensk lag finns det en del regleringar som kan anses vara bättre i svensk lag än i direktiv. Artikel 16.1 i direktivet medger för medlemsstaterna att använda en beräkningsperiod på fjorton dagar för veckovila. I ATL regleras att beräkningsperioden ska vara sju dagar. Enligt ATL ska rast ges efter fem timmars arbete i följd. Raster kan bytas ut till måltidsuppehåll, under förutsättning att arbetsförhållandena kräver det eller vid händelser som arbetsgivaren inte kunnat förutse. Måltidsuppehåll ska räknas in i arbetstiden, 16 § ATL. EU-spärren träder in här och reglerar att maxtiden för att arbeta utan rast är sex timmar, artikel 4. Som nämnts tidigare är dessa regler dock dispositiva

¹¹⁸ AD 1998 nr 143, AD 2009 nr 5, AD 2012 nr 4

och frågan kan ställas hur dessa sedan hanteras i kollektivavtal. I AB regleras att oavsett vad som regleras i ATL, får rast vid nattarbete bytas mot måltidsuppehåll. Samtidigt som direktivet anger att arbetstagare måste ha rast efter sex timmar. Det innebär att AB inte är i överensstämmelse med direktivet. Dock medger artikel 18 undantag genom kollektivavtal men i dessa fall ska arbetstagarna ges kompensationsledigt, vilket inte framgår av AB.

I AD 2008 nr 49 var dygnsvilan i kollektivavtalet elva timmar men det fanns ingen regel för att den skulle vara sammanhängande. Detta går enligt 3 § 1 st ATL men inte artikel 18 i direktivet eftersom kompensationsledigt eller lämpligt skydd ska ges arbetstagare. Inget av detta fanns reglerat i kollektivavtalet men trots detta fann AD att denna reglering var acceptabel.¹¹⁹ I AB medges undantag från dygnsvilan, den ska uppgå till minst nio timmar vid förläggning av ordinarie arbetstid, dock måste genomsnittet vara elva timmar under varje period av 24 timmar under en beräkningsperiod. Det innebär att arbetstiden kan förläggas med elva timmar i början och slutet av varje 48-timmars period. Men mellan två dygnspass kan vilan vara bara nio timmar.

I det lokala ÅA lyfts heltid som den enda anställningsformen, avvikelser från detta sker genom tjänstledighet. Vård- och omsorgssektorn är en kvinnodominerad bransch, statistisk för 2014 visar att det är ungefär 90 % kvinnor som arbetar som undersköterskor, vårdbiträden och sjuksköterskor.¹²⁰ Deltid är mer vanligt förekommande i kvinnodominerade sektorer, vilket kan ha samband med hushållssysslor och annat obetalt arbete. Studier visar att mer obetalt arbete ger lägre lön.¹²¹ Därför kan heltid som norm i kvinnodominerade yrken vara bra för att öka jämställdheten. Vidare finns TTF i de lokala avtalen. Detta kan vara ett stressmoment¹²², arbetsgivaren vill ha flexibilitet och minska kostnader för vikarier. Men arbetstagaren måste själv se till att arbeta tiden för att inte bli skyldig arbetsgivaren för betald men ej arbetad tid¹²³. Ofta är det lokala schemaläggare som styr arbetstiden och det har då påverkan på de kvinnliga arbetstagarna. Arbetstiden och livspusslet blir beroende av hur schemat blir lagt. Det blir en krock i att vilotiden ska verkställas samtidigt som produktionen ska garanteras. Den kvinnoroll som skapas genom genus kan i stor utsträckning påverkas av arbetstider.

¹¹⁹ AD 2008 nr 49

¹²⁰ SCB, 30 största yrkena, <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-storsta-yrkena/> (Hämtad 2017-03-07)

¹²¹ SOU 2014:28 s. 95–97

¹²² Lokal ombudsman Kommunal

¹²³ Lokal ombudsman Kommunal

5. SLUTSATSER OCH FRAMTIDA FORSKNING

Vid utredningen av hur implementeringen av arbetstidsdirektivet har skett går det att identifiera vissa motsättningar. Först är det svenska modellen som krockar med europarättslig reglering och mycket pekar på att lagstiftare och AD väljer att slå vakt om den svenska modellen. En annan motsättning är syftet med direktivet är skyddet för arbetstagarens säkerhet och hälsa, EU-domstolen återkommer till den i många rättsfall. Motsvarande syfte saknas i ATL, istället görs en koppling i lag till AML och ansvar för extra mer- och övertid läggs till viss del på skyddsombud. Vidare är definitionen av arbetstid en omdiskuterad fråga där det skiljer sig åt mellan arbetstidsdirektivet och svensk lag. Tolkningar i EU-domstolen har gjort att det finns olika tolkningar av jourtid och ny rättspraxis kan komma att påverka restid. EU-domstolen manar på att medlemsländer ska ha likvärdiga definitioner av arbetstid och i frågan utgå från direktivet.

Gällande avvikelser genom kollektivavtal kan sägas att det finns en svårtolkad paragraf i ATL som ger motsägelsefulla instruktioner. Paragrafen och därmed EU-spärren lägger ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter att vara insatta i såväl lag som direktiv. Vissa regler är bättre för arbetstagarna i ATL än i direktivet vid första anblick, men detta går att avtala bort genom kollektivavtal. Praxis visar att det kan bli fel vid upprättande av kollektivavtal och praktisk tillämpning.

Som förslag på framtida forskning hade det varit intressant av vidare studera kollektivavtal som regleringsform. Frågan kan ställas om det är hållbar regleringsform som den är just nu och vad kommer hända i framtiden? EU har en stor påverkan på Sverige och detta göra att den svenska modellen kommer att fortsätta att prövas och utredas.

En annan aspekt som hade varit intressant att utreda är om sjukskrivningar har någon koppling till kollektivavtalens utformning. I inledningen framgår att vård- och omsorgssektorn är den sektorn där flest kvinnor är sjukskrivna. Denna studie endast undersökt hur regleringar kan se ut och det hade varit intressant att vidare studera eventuella samband. Bland annat är modellen med TTF intressant och det kan vidare studeras vad innebär detta för arbetstagare rent praktiskt och hur det hanteras av dem.

REFERENSLISTA

EU-direktiv

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

EU-rättspraxis

Mål 91/81 Kommissionen mot Italien REG 1982 2133

Mål 143/83 Kommissionen mot Danmark REG 1985 427

Mål 215/83 Kommissionen mot Belgien REG 1985 1039

Mål 131/84 Kommissionen mot Italien (No 2) REG 1985 3531

C-84/94 Storbritannien mot Europeiska unionen råd, REG 1996 I-5755

C-303/98 Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mot Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana REG 2000 I-7963

C-151/02 Landeshauptstadt Kiel mot Norbert Jaeger, REG 2003 I-8389

C-287/04 Kommissionen mot Sverige, dom 26 maj 2005 (ej referat)

C-484/04 Europeiska kommissionen mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland REG 2006 I-07471

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

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

Förslag till avgörande

Förslag till avgörande av generaladvokat Antonio Saggio, föredraget den 16 december 1999

Svensk lagtext

Arbetstidslag (SFS 1982:673)

Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

Förarbeten

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

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

Regeringens proposition 1995/96:162 EG:s arbetstidsdirektiv

SOU 2002:58 Tid för arbete och ledighet

Proposition 2003/04:180 Tydligare genomförande av EG:s arbetstidsdirektiv

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

SOU 2014:28 Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser

SOU 2014:30 Jämställt arbete? *Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*

Föreskrift

AFS 2015:4

Rättspraxis

AD 1998 nr 143

AD 2008 nr 49

AD 2009 nr 5

AD 2012 nr 4

Litteratur

Ahlström, Kristina, *Kollektivavtal: formalia, giltighet och tolkning*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Bernitz, Ulf (red.), *Finna rätt: juristens källmaterial och arbetsmetoder*, 13., aktualiserade och kompletterade uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2014

Connell, Raewyn, *Om genus*, 2., utvidgade och omarb. uppl., Daidalos, Göteborg, 2009

Glavå, Mats & Hansson, Mikael, *Arbetsrätt*, 3., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2016

Gullberg, Hans, *Arbetstidslagen: i lydelse den 1 januari 2012: kommentarer och författningar*, 3., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2012

Korling, Fredric & Zamboni, Mauro (red.), *Juridisk metodlära*, 1. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 8. [uppdaterade och omarb.] uppl., Iustus, Uppsala, 2015

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 5., uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2017

Persson, Annina H. & Ryberg-Welander, Lotti (red.), *Festskrift till Catharina Calleman: i rättens utkanter*, Iustus, Uppsala, 2014

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

Sandgren, Claes, *Vad är rättsvetenskap?*, Jure, Stockholm, 2009

Schömer, Eva, *Konstruktion av genus i rätten och samhället: en tvärvetenskaplig studie av svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem*, Iustus, Diss. Lund: Univ., Uppsala, 1999

Sigeman, Tore & Sjödin, Erik, *Arbetsrätten: en översikt*, 6., [rev. och utök.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2013

Svensson, Eva-Maria, *Genusforskning inom juridiken*, Högskoleverket, Stockholm, 2001

Kollektivavtal

Allmänna Bestämmelser

Årsarbetstidsavtalet

Tillämpningsföreskrifter till årsarbetstidsavtalet

Rapporter

Kjellberg, Anders, *Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund*, 2016,

<https://lucris.lub.lu.se/ws/files/5860304/1545800.pdf> (Hämtad 2017-02-07)

Digitala källor

Försäkringskassan, *Högst sjukfrånvaro för kvinnor som jobbar inom vård- och omsorg*, 2016

https://www.forsakringskassan.se/!ut/p/z0/04_Sj9CPykssy0xPLMnMz0vMAfIjypNzrQoSSzJUDY0dVQ2S8_NKUvNKilNVDQqKUouLoVRuakpKak5iXkpqHIAkV9flwNBM19BQ18hYvyDbUREAViOBxw!!/ (Hämtad 2017-03-02)

Medlingsinstitutet, *Den svenska arbetsmarknadsmodellen*, 2015,

<http://www.mi.se/kollektivavtal-lagar/den-svenska-arbetsmarknadsmodellen/> (Hämtad 2017-02-03)

SCB, *30 största yrkena*, [http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-](http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-storsta-yrkena/)

[amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-storsta-yrkena/](http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/30-storsta-yrkena/) (Hämtad 2017-03-07)

Telefonintervju

Facklig ombudsman Kommunal, 2017-02-16