



EUROPEISKA KOMMISSIONEN
GENERALDIREKTORATET FÖR SYSSELSÄTTNING, SOCIALPOLITIK OCH INKLUDERING

Generaldirektören

Bryssel
EMPL.C.1/LK/Idl (2022) 2598598

Ambassadör Lars Danielsson
Sveriges ständige representant vid
Europeiska unionen
Square de Meeûs/de Meeûsquare
30
1000 Bruxelles/Brussel

lars.danielsson@gov.se

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

Jag skriver med anledning av skrivelsen från Arbetsmarknadsdepartementet den 25 oktober 2021 angående överensstämmelsen mellan den svenska lagstiftningen och bestämmelserna i arbetstidsdirektivet.

I den här skrivelsen förklarar era nationella myndigheter att arbetstidsdirektivet har genomförts i svensk lagstiftning genom arbetstidslagen som innehåller de bestämmelser som motsvarar de materiella reglerna i direktivet, inbegripet rätten till dygnsvila som har införlivats i 13 § i arbetstidslagen. I enlighet med första stycket i den paragrafen ska alla arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under varje period om tjugofyra timmar. Avvikelse får göras tillfälligtvis, om det föranleds av något särskilt förhållande som inte har kunnat förutses av arbetsgivaren, under förutsättning att arbetstagaren ges motsvarande kompensationsledighet.

I enlighet med 3 § i arbetstidslagen får undantag från lagen i dess helhet och avvikelser från vissa bestämmelser, bland annat från 13 § om dygnsvila, göras genom kollektivavtal. I 3 § fjärde stycket i arbetstidslagen, den så kallade EU-spärren, föreskrivs att undantag från lagen i dess helhet och avvikelser från 13 § första stycket i lagen får göras endast om detta inte innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av arbetstidsdirektivet. I den sista meningen i denna bestämmelse anges att ett kollektivavtal är ogiltigt i den utsträckning det innebär att mindre förmånliga villkor ska tillämpas för arbetstagarna än som följer av direktivet.

Arbetsmarknadsdepartementet anger att enligt EU-spärren måste avvikelser i kollektivavtal från reglerna om dygnsvila vara förenliga med artiklarna 17 och 18 i arbetstidsdirektivet, om att de berörda arbetstagarna ska beviljas motsvarande kompensationsledighet eller, i undantagsfall, ges lämpligt skydd med hänsyn till Europeiska unionens domstols rättspraxis.

Era nationella myndigheter bekräftar dock att kollektivavtal som är tillämpligt på medlemmarna i Vårdförbundet och Kommunal¹ avviker från 13 § första stycket i arbetstidslagen eftersom det ger möjlighet att minska dygnsvilan till nio timmar eller mindre utan att det fastställs någon uttrycklig gräns för hur kort dygnsvilan kan vara. De bekräftar också att kollektivavtalet saknar bestämmelser om kompensationsledighet eller hur den ska förläggas. Frågan om annat lämpligt skydd berörs inte heller uttryckligen i kollektivavtalet, och dessutom kan beräkningsperioden förlängas till upp till ett år.

Arbetsmarknadsdepartementet anger att genom att arbetet förläggs växelvis i början och slutet av varje 24-timmarsperiod möjliggörs perioder på 26 timmars oavbrutet arbete, utan att någon avvikelse från arbetstidsdirektivets huvudregel om 11 timmars dygnsvila görs. Vid en avvikelse varigenom dygnsvilan tillfälligtvis minskas till 9 timmar, är det också möjligt att den oavbrutna arbetstiden kan uppgå till 30 timmar. En sådan förläggning av arbetstiden skulle dock inte vara acceptabel i praktiken eftersom Europeiska unionens domstol har klargjort att det måste föreskrivas att en period av arbete regelbundet ska följas av en viloperiod. EU-spärren i arbetstidslagen förbjuder bestämmelser i kollektivavtal som inte överensstämmer med arbetstidsdirektivet så som det tolkats av domstolen och därmed förbjuds en sådan förläggning av arbetstiden.

Era nationella myndigheter uppger vidare att arbetsmarknadens parter har rådfrågats om det aktuella kollektivavtalet. Arbetsmarknadens parter har gjort gällande att de aktuella kollektivavtalsbestämmelserna inte ska läsas isolerat utan tolkas med hänsyn till den gemensamma partsavsikten. Den gemensamma partsavsikten var att avvikelser från rätten till minst elva timmars dygnsvila endast får göras i undantagsfall och på villkor att arbetstagarna får kompensationsledighet eller annat lämpligt skydd. Det samma gäller i fråga om möjligheten att tillämpa perioder av 30 timmars oavbrutet arbete, då den gemensamma partsavsikten vid avtalets ingående varit att avvikelser från reglerna om dygnsvila bara ska ske i undantagsfall. Arbetsmarknadsparternas gemensamma uppfattning är att detta endast är en ren teoretisk möjlighet som inte är avsedd att tillämpas i praktiken. Det klagomål som kommissionen mottagit visar dock att denna möjlighet faktiskt tillämpas i praktiken.

Artikel 17.2 och artikel 18 i arbetstidsdirektivet medger avvikelse från rätten till dygnsvila genom kollektivavtal. Tillämpningen av en sådan avvikelse omfattas emellertid uttryckligen av villkoret att arbetstagarna får kompensationsledighet, eller i undantagsfall när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl, lämpligt skydd.

Som Europeiska unionens domstol klargjorde i Jaeger-målet är syftet med arbetstidsdirektivet faktiskt att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Arbetstagare ska ha lämpliga viloperioder så att de kan återhämta sig från den trötthet som arbetet ger upphov till och för att så mycket som möjligt minska risken för att deras säkerhet och hälsa ska påverkas, vilket arbetsperioder utan nödvändig vila kan orsaka. För att uppfylla båda dessa krav och direktivets syfte måste således motsvarande kompensationsledighet följa direkt efter den arbetstid som den förmodas kompensera². I det avseendet har domstolen slagit fast att ”i allmänhet krävs det följaktligen en regelbunden alternering mellan arbetstid och viloperioder, i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarens säkerhet och hälsa”³. Det innebär att om det inte finns någon avvikelse, i

¹ Allmänna bestämmelser 17 i lydelse från och med 2020-05-01.

² Dom i mål C-151/02, *Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger*, ECLI:EU:C:2003:437, punkterna 92 och 94.

³ Ibid. punkt 95.

enlighet med artikel 3 i arbetstidsdirektivet, ska den sammanhängande arbetstiden begränsas till 13 timmar som måste följas av minst 11 timmars dygnsvila.

Enligt domstolens rättspraxis ska införlivandet i inhemsk lag av ett direktiv garantera full tillämpning av direktivet på ett tillräckligt klart och precist sätt så att, om direktivet syftar till att skapa rättigheter för enskilda personer, de berörda personerna kan få full kännedom om sina rättigheter och i förekommande fall åberopa dem inför en nationell domstol⁴.

Ett direktiv måste införlivas i nationell rätt genom bestämmelser som kan skapa en situation som är tillräckligt precis, klar och transparent för att enskilda ska kunna få kännedom om sina rättigheter och skyldigheter. För att säkerställa ett fullständigt rättsligt och inte bara faktiskt genomförande av direktiven måste medlemsstaterna fastställa en särskild rättslig ram på området i fråga⁵.

I arbetstidsdirektivet regleras arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Där anges ett antal bestämmelser som syftar till att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Medlemsstaternas skyldigheter måste därför ge de berörda arbetstagarna möjlighet att åberopa tvingande regler för att kunna göra sina rättigheter gällande, i synnerhet om medlemsstaterna använder sig av ett undantag⁶.

I enlighet med artikel 17.2 och/eller artikel 18 i arbetstidsdirektivet tillåter det svenska kollektivavtal som är tillämpligt på medlemmarna i Vårdförbundet och Kommunal att avsteg görs från rätten till dygnsvila. Det ger emellertid inte motsvarande kompensationsledighet eller lämpligt skydd för de berörda arbetstagarna. Kollektivavtalet genomför således inte bestämmelserna i artikel 17.2 och/eller artikel 18 i direktivet med obestriddlig bindande verkan eller på ett sådant tydligt, precist och klart sätt som krävs enligt EU-domstolens praxis för att uppfylla kravet på rättssäkerhet.

De svenska myndigheterna vill hänvisa till det faktum att om arbetsmarknadens parter träffar ett kollektivavtal som inskränker arbetstagares minimiskydd enligt arbetstidsdirektivet är sådana bestämmelser ogiltiga enligt EU-spärren i 3 § fjärde stycket i arbetstidslagen. En tvist om kollektivavtalsbestämmelsers förenlighet med arbetstidslagen prövas av nationell domstol.

Enligt vår uppfattning innehåller EU-spärren en allmän princip och innebär inte att bestämmelserna i arbetstidsdirektivet utgör särskilda miniminormer. 3 § fjärde stycket i arbetstidslagen gör det inte möjligt för enskilda att göra sina rättigheter gällande och ger inte arbetstagarna möjlighet att med säkerhet få kännedom om hela omfattningen av sina rättigheter för att göra dem gällande vid nationella domstolar. Det aktuella kollektivavtalet avviker från bestämmelsen om dygnsvila utan att kraven i arbetstidsdirektivet om att reglera kompensationsledighet eller lämpligt skydd för de berörda arbetstagarna genomförs. Eftersom detta hindrar enskilda från att få full kännedom om sina rättigheter är det inte tydligt för oss hur arbetstagare kan åberopa 3 § fjärde stycket i arbetstidslagen vid de nationella domstolarna.

Jag skulle uppskatta om de svenska myndigheter kunde förklara hur det svenska rättssystemet uppfyller kraven på rättssäkerhet och hur det säkerställer ändamålsenlig

⁴ Mål C-131/88, kommissionen/Tyskland, ECLI:EU:C:1991:87, punkt 6.

⁵ Mål C-361/88, kommissionen/Tyskland, ECLI:EU:C:1991:224, punkt 24.

⁶ Ibid. punkt 16. Domstolens dom av den 21 oktober 2010, Antonino Accardo med flera mot Comune di Torino, ECLI:EU:C:2010:624, punkt 55.

tillgång till rättslig prövning för att hävda arbetstagarnas rättigheter. Har det förekommit fall där arbetstagare har åberopat 3 § fjärde stycket i arbetstidslagen för att hävda sina rättigheter?

Vidare skulle jag vara tacksam om jag kunde få veta vilka åtgärder som vidtagits för att göra arbetstidsbestämmelserna tillämpliga på medlemmarna i Vårdförbundet och Kommunal i enlighet med arbetstidsdirektivet såsom det tolkats av Europeiska unionens domstol.

Med vänlig hälsning



Joost KORTE

c.c.: representationen.bryssel@gov.se
naiti.del.sante@gov.se
sb-euk-pilot@gov.se
hanna.shev@gov.se
carolina.stege@regeringskansliet.se