

## RÄTTELSER

## Rättelse till Meddelande från kommissionen

**Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden**

(Denna text upphäver och ersätter den som offentliggjorts i Europeiska unionens officiella tidning C 109 av den 24 mars, s. 1)

(2023/C 143/06)

## MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN

**Tolkningsmeddelande om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden**

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	<i>Sida</i>
I. INLEDNING .....	11
A. Att klara utmaningarna med en arbetsorganisation i förändring .....	11
B. Ett förnyat engagemang för rättslig tydlighet och förutsebarhet .....	13
C. En översikt över de viktigaste bestämmelserna .....	14
II. DIREKTIVETS RÄTTSLIGA GRUND OCH SYFTE .....	15
III. DIREKTIVETS TILLÄMPNINGSOMRÅDE .....	16
A. Tillämplighet på personer .....	16
1. Tillämpning av direktivets bestämmelser på "arbetstagare" .....	16
2. Tillämpning av direktivet vid samtidiga anställningsavtal .....	18
B. Materiellt tillämpningsområde – berörda sektorer .....	19
1. Princip: direktivet är tillämpligt på alla sektorer .....	19
2. Avvikelse: utelämnning av vissa offentliga verksamheter .....	20
3. Avvikelse: verksamhet för personer inom försvarsmakten .....	21
4. Sjömän .....	22
5. Andra sektorer och arbetstagare som omfattas av särskild lagstiftning .....	22
C. Bestämmelsernas räckvidd .....	23
1. Vad omfattas (och inte)? .....	23
2. Minimikrav .....	24
3. Upprätthållande av skyddsnivån .....	24
IV. DEFINITIONER .....	26
A. Arbetstid och viloperioder .....	26
1. Definition av arbetstid och viloperioder .....	26
2. Registrering av arbetstid .....	28
3. Tillämpning av definitionen i direktivet på särskilda tidsperioder .....	29

B.	Natt och nattarbetande .....	33
C.	Skiftarbete och skiftarbetare .....	34
D.	Mobila arbetstagare .....	34
E.	Offshorearbete .....	35
F.	Tillräcklig vila .....	35
V.	MINIMIPERIODER FÖR VILA .....	36
A.	Dygnsvila .....	36
B.	Raster .....	37
1.	Rastens längd .....	37
2.	Tidpunkten för rasten .....	37
3.	Villkor för rasten .....	37
4.	Medlemsstaternas införlivandeskyldigheter .....	38
C.	Veckovila .....	38
1.	Minst 35 timmars sammanhängande veckovila .....	39
2.	En viloperiod under varje period om sju dagar ("veckovila") .....	39
3.	Veckovila under en beräkningsperiod om 14 dagar .....	39
4.	Kortare veckovila i vissa fall .....	39
VI.	BEGRÄNSNING AV VECKOARBETSTIDEN .....	40
A.	Maximal veckoarbetstid .....	41
1.	Vad ska ingå i den maximala veckoarbetstiden? .....	41
2.	Ett fastställt tak på 48 timmar .....	41
3.	Ett villkorslöst tak .....	41
B.	Ett tak som kan vara ett genomsnitt .....	41
1.	Hur lång är beräkningsperioden? .....	41
2.	Vad ingår inte i beräkningsperioden? .....	41
3.	Vad kan ingå i beräkningsperioden? .....	42
C.	En bestämmelse med direkt effekt .....	42
VII.	ÅRLIG BETALD SEMESTER .....	43
A.	Varje arbetstagares rätt till årlig betald semester .....	43
1.	Minst fyra veckors årlig betald semester .....	44
2.	Minimikrav på semester för alla arbetstagare, utan några villkor .....	45
3.	Lön under årlig semester .....	48
4.	Den direkta effekten av rätten till årlig betald semester .....	50
B.	Rätt till kontant ersättning i stället för årlig betald semester .....	50
1.	Rätt till kontant ersättning .....	50
2.	Ersättningens storlek .....	52
3.	Rätt till extra semester .....	52

C.	Samverkan mellan årlig betald semester och andra typer av ledighet .....	52
1.	Mammaledighet .....	52
2.	Föräldraledighet och andra typer av ledighet som skyddas av unionsrätten .....	53
3.	Sjukledighet .....	53
4.	Andra typer av ledighet på nationell nivå .....	55
VIII.	NATTARBETE, SKIFTARBETE OCH ARBETSRYTM .....	56
A.	Nattarbetets längd .....	56
1.	Genomsnittsgåransen för nattarbete .....	56
2.	Maximigråns för nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental anstrångning .....	57
B.	Hålsundersökningar och omplacering av nattarbetande till dagararbete .....	57
1.	Nattarbetandes rätt till hålsundersökningar .....	58
2.	Omplacering av nattarbetande till dagararbete av hålsoskål .....	59
C.	Garantier för nattarbete .....	59
D.	Anmålan om regelbunden sysselsåttning av nattarbetande .....	59
E.	Skydd av hålsa och säkerhet .....	60
F.	Arbetsrytm .....	61
IX.	AVVIKELSER .....	61
A.	Avvikelsen för sjålvståndiga arbetstagare .....	62
1.	Råckvidd för avvikelsen för sjålvståndiga arbetstagare .....	62
2.	Konsekvenserna av avvikelsen för sjålvståndiga arbetstagare .....	64
B.	Avvikelser som kråver motsvarande kompensationsledighet eller låmpligt skydd .....	64
1.	Avvikelser för vissa verksamheter enligt artikel 17.3 .....	64
2.	Avvikelsen för skiftarbete och arbete som delas upp i perioder .....	66
3.	Avvikelsen för alla sektorer genom kollektivavtal .....	66
4.	Kravet på motsvarande kompensationsledighet eller i undantagsfall låmpligt skydd .....	68
5.	Avvikelser från beråkningsperioderna .....	70
C.	Måjligheten att inte tillåmpa begrånsningen av veckoarbetstiden .....	71
1.	Krav på infårlivande av denna beståmmelse .....	71
2.	Villkoren .....	71
3.	Konsekvenser av att artikel 6 inte tillåmpas .....	73
D.	Sårskilda avvikelser för mobila arbetstagare och offshorearbete .....	73
1.	Mobila arbetstagare .....	74
2.	Arbetstagare som utfår offshorearbete .....	74
E.	Sårskild avvikelse för arbetstagare ombord på sjågående fiskefartyg .....	75
X.	SLUTSATS .....	77

Detta meddelande är en uppdatering av tolkningsmeddelandet från 2017 om Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden <sup>(1)</sup> så att det speglar de mer än 30 domar och beslut kring tolkningen av direktivet som Europeiska unionens domstol (*domstolen*) har avgjort under den tiden.

För att säkerställa att tolkningsmeddelandet är uppdaterat och användarvänligt konsolideras samtlig relevant rättspraxis från tiden före och efter tolkningsmeddelandet från 2017 i ett sammanfattande dokument.

Avsikten med detta meddelande är att hjälpa nationella myndigheter, medborgare och företag att tillämpa direktiv 2003/88/EG. Endast domstolen är behörig att göra en auktoritativ tolkning av unionsrätten.

## I. INLEDNING

Arbetstidsdirektivet 2003/88/EG <sup>(2)</sup> (*direktivet* eller *arbetstidsdirektivet*) är en central del av Europeiska unionens regelverk. Det har kommit att bli en hörnpelare för Europas sociala modell. Det första direktivet med allmän räckvidd på området arbetstid, direktiv 93/104/EG <sup>(3)</sup> (*direktivet från 1993*), antogs för nästan 30 år sedan. I direktivet fastställs individuella rättigheter för alla arbetstagare i EU.

I direktivet fastställs individuella rättigheter för alla arbetstagare i EU. Därmed är det ett konkret uttryck för artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*), enligt vilken alla arbetstagares rätt till "hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden" och "en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester" är en del av EU:s primärrätt.

I arbetstidsdirektivet föreskrivs minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden i fråga om dygnsvila, raster, veckovila, begränsning av veckoarbetstiden, årlig semester samt former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm.

Såsom rättigheter garanterade av stadgan omfattas begränsningen av den maximala arbetstiden, dygns- och veckovilan och den årliga betalda semestern av artikel 52 i stadgan som föreskriver: "Varje begränsning i utövandet av de rättigheter och friheter som erkänns i denna stadga ska vara föreskriven i lag och förenlig med det väsentliga innehållet i dessa rättigheter och friheter. Begränsningar får, med beaktande av proportionalitetsprincipen, endast göras om de är nödvändiga och faktiskt svarar mot mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen eller behovet av skydd för andra människors rättigheter och friheter."

### A. Att klara utmaningarna med en arbetsorganisation i förändring

Direktivet från 1993 trädde i kraft för nästan 30 år sedan i ett samhälle där anställningsförhållanden i allmänhet var mer homogena och arbetsorganisationerna mest bestod av vanliga arbetsdagar från "9 till 5". Under de senaste årtiondena har emellertid regleringen av arbetstiden kommit att innebära hantering av nya anställningsformer och nya sätt att organisera arbetet, genom ökningen av bland annat distansarbete, mobilt arbete, behovsarbete, plattformarbete eller flera anställningar.

Dessa förändringar har uppstått till följd av/eller påskyndats av effekterna av digitaliseringen av EU:s ekonomier och samhällen. Den digitala omställningen har möjliggjort mer flexibla arbetsmetoder, vilket påverkar både arbetstagarnas möjlighet till balans mellan arbete och privatliv samt välbefinnande på arbetet, och företagens strävan efter ökad produktivitet samt följsamheten i den globaliserade ekonomin.

<sup>(1)</sup> EUT C 165, 24.5.2017, s. 1.

<sup>(2)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

<sup>(3)</sup> Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EGT L 307, 13.12.1993, s. 18).

Arbetsstidsdirektivet tillämpas därmed i en kontext som utgörs av nya möjligheter och risker. Flexibla anställningar kan leda till att direktivets undantag används allt oftare. Digitaliseringen innebär att skillnaden mellan arbete och vila suddas ut, vilket leder till en större fragmentering av arbetet, både när det gäller var arbetet utförs och när det utförs. Samtidigt skapar tekniken nya möjligheter att övervaka arbetstiden.

Arbetsmarknaden har även i mycket stor utsträckning påverkats av covid-19 pandemin. Åtgärder som vidtagits av offentliga myndigheter i EU för att begränsa spridningen av sjukdomen ledde till en omfattande och plötslig ökning av distansarbete. Restriktioner på grund av hälsoskäl har lett till obligatoriskt distansarbete i hemmet för många arbetstagare <sup>(4)</sup>. När hälsoläget tillät en mer progressiv lättnad av restriktionerna innebar det obligatoriska distansarbetet i stor utsträckning att fler arbetade frivilligt på distans. För den växande andelen arbetstagare som kan utföra sitt arbete på distans <sup>(5)</sup> kan covid-19 pandemin ha varit början på en varaktig trend mot mer distansarbete i hemmet, kombinerat med arbete i arbetsgivarens lokaler under en del av arbetstiden, så att arbetstagarna genomför ”hybridarbete”.

I detta sammanhang uppdaterar detta meddelande den tidigare versionen som offentliggjordes 2017 med den senaste utvecklingen inom domstolens rättspraxis. De viktigaste domarna är följande:

- Domen Matzak <sup>(6)</sup> från 2018 och flera andra senare domar som rör klassificeringen av jourtjänstgöring som ”arbetstid” eller ”viloperioder”. Dessa domar rör frågan om jourtjänstgöring utanför arbetsplatsen, dvs. en tidsperiod då arbetstagaren inte måste befinna sig på arbetsplatsen, men ska kunna nås och svara inom en given tidsperiod. Domstolen har slagit fast att frågan huruvida jour räknas som ”vila” eller ”arbetstid” beror på hur starkt bunden arbetstagaren är av kraven och hur denne kan använda jourperioden. Domstolen erkänner även att om jourtjänstgöring räknas som en ”viloperiod”, kan kravet på att kunna nås och svara, som leder till berövande av rätten att få vara bortkopplad, vara skadligt för arbetstagarnas hälsa och säkerhet om detta används för ofta.
- Domen CCOO <sup>(7)</sup> från 2019 om registrering av arbetstid. I den här domen fastslog domstolen att det ankommer medlemsstaterna att ålägga arbetsgivarna en skyldighet att inrätta ett system som gör det möjligt att registrera den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare. Detta ger upphov till komplexa frågor, särskilt i de fall där arbetstagare arbetar hemifrån eller på distans med en viss flexibilitet och självständighet kring reglering av arbetstid och leverans av uppgifter utan fysisk övervakning, till exempel när det gäller 11 timmars oavbruten dygnsvila.
- Domen Academia de Studii Economice din București <sup>(8)</sup> från 2021. I domen behandlade domstolen frågan om huruvida bestämmelserna i direktivet ska betraktas som absoluta gränser om en arbetstagare har flera avtal med en eller flera arbetsgivare eller om de gäller för varje avtal separat i de särskilda fall då en arbetstagare har ingått flera avtal med en och samma arbetsgivare. Domstolen har fastslagit att den minsta dygnsvilan är tillämplig på alla dessa avtal sammantaget och inte på vart och ett av dessa avtal för sig.
- Domen Ministrstvo za obrambo <sup>(9)</sup> från 2021, som gäller tillämpligheten av arbetsstidsdirektivet för militär personal. Domstolen bekräftade att arbetsstidsdirektivet i princip gäller för sådan personal, även om viss verksamhet som bedrivs av personer i försvarsmakten är undantagen från direktivets tillämpningsområde.

<sup>(4)</sup> Enligt Eurofound (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, Working Conditions and Regulations*, november 2022) där det under 2019 var 11 % av de anställda i EU:s 27 medlemsstater som angav att de arbetade hemifrån ”ibland” (dvs. mindre än hälften av dagarna, men minst en timme under en beräkningsperiod på fyra veckor) eller ”vanligtvis” (dvs. minst hälften av dagarna) för att sedan öka markant till 19 % under 2020 med en fortsatt ökning till 22 % under 2021. I e-undersökningen Eurofound Living, Working and COVID-19 i juli 2020 svarade så många som 34 % av deltagarna att de bara arbetade hemifrån.

<sup>(5)</sup> Det har uppskattats (Sostero et al. (2020)) att yrken som står för 37 % av EU:s anställda kan arbeta på distans (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, november 2022).

<sup>(6)</sup> Domstolens dom av den 21 februari 2018, Ville de Nivelles/Rudy Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

<sup>(7)</sup> Domstolens dom av den 14 maj 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)/Deutsche Bank SAE, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

<sup>(8)</sup> Domstolens dom av den 17 mars 2021, Academia de Studii Economice din București/Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman – Ministerul Educației Naționale, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

<sup>(9)</sup> Domstolens dom av den 15 juli 2021, B. K./Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), C-742/19, ECLI:EU:C:2021:597.

## B. Ett förnyat engagemang för rättslig tydlighet och förutsebarhet

Sedan 1993 har över 80 domar och beslut från domstolen handlat om arbetstidsdirektivet och tolkningen av dess bestämmelser, bland annat om räckvidden hos och begränsningarna av den flexibilitet det erbjuder.

En så omfattande rättspraxis gör det svårt för medlemsstaterna, arbetsgivarna och arbetstagarna samt andra intressenter som arbetsmarknadens parter, yrkesinspektioner och intresserade medborgare att förstå det exakta innehållet i och omfattningen av direktivets bestämmelser. Trots detta är denna rättspraxis avgörande för ett korrekt genomförande av direktivet, eftersom missförstånd eller bristande kännedom om den senaste utvecklingen inom rättspraxis i sin tur kan leda till efterlevnadsproblem och klagomål eller tvister som annars hade kunnat undvikas.

I linje med kommissionens strategi för ”bättre resultat genom bättre tillämpning”<sup>(10)</sup> är syftet med detta meddelande därför att bidra till att förbättra tillämpningen, genomförandet och upprätthållandet av den befintliga unionsrätten och att hjälpa medlemsstaterna och allmänheten att se till att EU:s lagstiftning tillämpas effektivt.

Målsättningarna är

- att erbjuda de nationella myndigheterna större rättssäkerhet och tydlighet i fråga om skyldigheterna och flexibilitetsbestämmelserna i direktivet, i syfte att minska bördorna och överträdelserna,
- att bidra till en bättre tillämpning av bestämmelserna i direktivet i samband med nya och flexibla arbetsformer,
- att säkerställa en effektiv tillämpning av EU:s befintliga miniminormer enligt direktivet och därför stödja ett förbättrat skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet mot risker som sammanhänger med alltför långa eller olämpliga arbetstider och otillräcklig tid för vila, till frömma för alla parter och
- att säkerställa fortsatt relevans för den fullständiga genomgången av EU-domstolens praxis kring arbetstidsdirektivet som tillhandahölls i tolkningsmeddelandet 2017 genom att uppdatera det med nyligen fastställd rättspraxis.

Meddelandet syftar till att skapa rättslig tydlighet och förutsebarhet för medlemsstaterna och andra berörda parter vid tillämpningen av arbetstidsdirektivet samt att hjälpa de nationella myndigheterna, rättstillämparna, medborgarna och arbetsmarknadens parter att tolka det. För att åstadkomma detta samlas alla direktivets bestämmelser i ett enda dokument tillsammans med den rättspraxis från domstolen som tolkar dem. I dokumenten anges relevant rättspraxis från direktivets viktigaste bestämmelser. Dessutom förtydligas de olika möjligheterna för tillämpning som härrör från själva direktivtexten. Meddelandet är så långt möjligt strukturerat efter ordningsföljden mellan kapitlen och artiklarna i direktivet. Artikel 17.5 om läkare under utbildning behandlas emellertid inte, och inte heller artiklarna 24, 25, 26 och 27 om rapporter, översyn av bestämmelsernas funktion med avseende på arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg respektive arbetstagare som arbetar med transport av passagerare samt om upphävande. Den första artikeln har undantagits eftersom avvikelserna inte längre är tillåtna och de övriga på grund av att de är förfaranderegler.

Dessutom presenteras kommissionens ståndpunkter i ett flertal frågor i meddelandet. Kommissionens ståndpunkter bygger så mycket som möjligt på befintlig rättspraxis och tar hänsyn till de vägledande principerna för tolkning av unionsrätten: ordalydelsen<sup>(11)</sup>, sammanhanget och målen i arbetstidsdirektivet<sup>(12)</sup>. I de fall där dessa element inte ger något specifikt resultat tillämpar kommissionen principen att tolka bestämmelserna så liberalt som möjligt för att ge vägledning om möjliga luckor i direktivet och rättspraxisen, med utgångspunkt från direktivets syfte att förbättra arbetstagarnas arbetsmiljö.

<sup>(10)</sup> Meddelande från kommissionen – *EU-rätten: Bättre resultat genom bättre tillämpning*, C(2016) 8600.

<sup>(11)</sup> När det gäller formuleringarna i direktivet bör det framhållas redan från början att ”formuleringen av bestämmelserna i arbetstidsdirektivet uppvisar en stor brist på enhetlighet, såväl mellan de olika språkversionerna som inom enskilda språkversioner” som generaladvokat Kokott påpekar i mål C-484/04. Det innebär att man vid analyser av bestämmelserna i direktivet dels måste ta hänsyn till formuleringen på ett visst språk, dels till formuleringarna i flera språkversioner för att kunna urskilja den avsedda innebörden av bestämmelsen i fråga. Se förslag till avgörande av generaladvokat Juliane Kokott av den 9 mars 2006, i mål C-484/04 Europeiska gemenskapernas kommission/Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, punkterna 62–64.

<sup>(12)</sup> Se förslag till avgörande av generaladvokat Juliane Kokott av den 9 mars 2006, i mål C-484/04 Europeiska gemenskapernas kommission mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, punkt 22.

Kommissionen anser att dess vägledning kan vara av särskild betydelse för medlemsstaterna eftersom den i egenskap av väktare av fördragen har makten att övervaka genomförandet av unionsrätten och inleda eller avsluta överträdelseförfaranden baserade på samtliga bestämmelser i direktivet, inklusive dem som domstolen inte har avgett några avgöranden för. Genom att på ett öppet sätt informera medlemsstaterna om kommissionens syn på vissa oklara aspekter av direktivet kan de beakta dessa synpunkter när de utformar sin nationella lagstiftning.

Samtidigt betonar kommissionen att meddelandet inte är bindande och inte avser att skapa nya regler. Den slutliga befogenheten att tolka unionsrätten ligger hos domstolen som i och med tolkningen och tillämpningen av fördragen säkerställer att lagstiftningen följs. Därför markeras de andra aspekter där rättspraxis är begränsad eller obefintlig, och för vilka kommissionen lägger fram sin ståndpunkt, tydligt genom streckmarkerade stycken.

Kommissionen lägger fram två dokument: det föreliggande tolkningsmeddelandet och den rapport om genomförandet <sup>(13)</sup> som föreskrivs i artikel 24 i direktivet. I den senare analyseras lägesrapporten när det gäller införlivandet av direktivet. Det gemensamma målet för dessa dokument är att göra det möjligt för medlemsstaterna att säkerställa ett bättre genomförande av direktivet i syfte att ge bättre resultat för medborgare, näringsliv och myndigheter.

### C. *En översikt över de viktigaste bestämmelserna*

När det gäller det materiella tillämpningsområdet är direktivet tillämpligt på alla verksamhetsområden, också tjänster som rör händelser som per definition inte är förutsebara, såsom räddningstjänsten eller civilförsvaret. Domstolen har ansett att undantag från direktivets tillämpningsområde endast ska göras vid exceptionella händelser såsom "naturkatastrofer, tekniska katastrofer, attentat, allvarliga olyckor eller andra händelser av samma art" <sup>(14)</sup>.

När det gäller definitionen av arbetstid har domstolen lämnat specifik vägledning i sin rättspraxis för klassificering av perioder när arbetstagare måste vara tillgängliga för att återuppta sitt arbete vid behov, som "jourttjänstgöring" och "beredskapstjänstgöring" <sup>(15)</sup>. Domstolen konstaterade att "jourttid" i sin helhet ska betraktas som "arbetstid" i den mening som avses i direktivet om arbetstagaren förväntas vara fysiskt närvarande på arbetsplatsen på en plats där arbetstagaren inte är bosatt <sup>(16)</sup>. Hela perioden av "jourttjänstgöring", där en arbetstagare måste gå att nå men inte behöver befinna sig på en plats som arbetsgivaren bestämmer, ses som "arbetstid", när begränsningarna som införts av arbetsgivaren under "jourttjänstgöring" har ett mål och en mycket stor påverkan på arbetstagarens möjlighet att fritt disponera tiden som dennes tjänster inte behövs och därmed möjligheterna att värna sina personliga och sociala intressen under den tiden <sup>(17)</sup>. I motsats till detta, när begränsningarna inte har sådan inverkan på arbetstagarens möjlighet att värna sina egna intressen ska endast tiden då tjänster faktiskt tillhandahålls beaktas som "arbetstid" <sup>(18)</sup>.

<sup>(13)</sup> Rapport från kommissionen om medlemsstaternas tillämpning av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet) (COM(2023) 72 final) och det åtföljande arbetsdokument från kommissionens avdelningar (SWD(2023) 40 final).

<sup>(14)</sup> Domstolens beslut av den 14 juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg mot Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, punkt 54. Dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkt 59.

<sup>(15)</sup> Domstolens dom av den 3 oktober 2000, Sindicato of Médicos of Asistencia Pública (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, punkterna 46–52, domstolens dom av den 9 september 2003, Landeshauptstadt Kiel/Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, punkterna 44–71, domstolens beslut av den 4 mars 2011, Grigore, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, punkterna 42–58, domstolens dom av den 21 februari 2018, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, punkterna 53–66, domstolens dom av den 9 mars 2021, D.J./Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, punkterna 32–56, domstolens dom av den 9 mars 2021, RJ/Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, punkterna 33–55, domstolens dom av den 11 november 2021, MG/Dublin City Council, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, punkterna 38–47; domstolens dom av den 9 september 2021, XR/Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s., C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, punkterna 30–43, i synnerhet vid beredskapstjänst som arbetstagare innehar under raster.

<sup>(16)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 48, dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 63, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 48, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 33, dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkt 34, dom i mål C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punkt 31.

<sup>(17)</sup> Dom i mål C-518/15, Matzak, punkterna 63–66, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkterna 36–37, dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkterna 37–38, dom i mål C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punkterna 33–34, dom i mål C-214/20, Dublin City Council, punkt 38.

<sup>(18)</sup> Dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkt 39, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 38 och där angiven rättspraxis.

Det är viktigt att notera att det i direktivet fastställs en maximal veckoarbetstid om 48 timmar. Förutom att det betonas att all "arbetstid" ska tas med i beräkningen erinras det i meddelandet om att denna gräns är ett genomsnitt som kan beräknas för en beräkningsperiod på upp till fyra månader också i situationer där avvikelserna inte är tillämpliga.

I fråga om årlig betald semester beskrivs domstolens omfattade rättspraxis, vilken täcker aspekter som skyldigheten att ge arbetstagarna rätt att spara semesterdagar som de inte har haft möjlighet att ta ut på grund av att de till exempel har varit sjukskrivna<sup>(19)</sup> och klargörandet att årlig betald semester enligt artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga har horisontell och vertikal direkt effekt, vilket innebär att den kan åberopas direkt vid förhandlingar mellan enskilda rättssubjekt<sup>(20)</sup> samt mellan enskilda rättssubjekt och staten<sup>(21)</sup>. Ytterligare årlig betald semester som beviljas av medlemsstaterna utöver de fyra veckor som krävs i direktivet kan vara förknippad med villkor som fastställs i nationell rätt<sup>(22)</sup>.

Direktivet innehåller också ett stort antal avvikelser som kan få göras för att tillgodose de särskilda krav som ställs inom vissa verksamheter och sektorer samtidigt som arbetstagarna skyddas mot de negativa effekterna av alltför långa arbetsdagar och otillräcklig vila. Med tanke på avvikelsernas antal och de olika villkor som gäller för dem utgör de ett ganska komplicerat system. Genom meddelandet försöker man därför klargöra villkoren för utnyttjande av dessa avvikelser samt bestämmelserna och i vilken omfattning avvikelser är tillåtna.

Den tillåtna avvikelserna i fråga om självständiga arbetstagare är exempelvis varken automatiskt tillämplig eller begränsad till de tre kategorier arbetstagare som nämns i artikeln i fråga (företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter, anställda i familjeföretag och arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund), utan förutsätter att arbetstiden i sin helhet inte mäts och/eller bestäms i förväg<sup>(23)</sup> eller att den kan bestämmas av arbetstagarna själva.

Också när det gäller möjligheten att inte tillämpa begränsningen av veckoarbetstiden till 48 timmar påminner meddelandet om att arbetstagaren själv ska ge sitt medgivande och att detta inte kan ersättas av det medgivande som uttrycks av fackföreningar till exempel inom ramen för ett kollektivavtal<sup>(24)</sup> samt att arbetstagarna måste skyddas mot alla skador, inte bara mot avskedanden, om de väljer att inte ge eller förnya sitt samtycke.

## II. DIREKTIVETS RÄTTSLIGA GRUND OCH SYFTE

Direktivet från 1993 bygger på artikel 118a i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen. Därigenom kunde minimikrav fastställas för successivt genomförande i syfte att "främst i fråga om arbetsmiljön främja förbättringar av arbetstagares hälsa och säkerhet".

När användningen av denna rättsliga grund ifrågasattes bekräftade domstolen att den innefattar samtliga faktorer, fysiska eller andra, som skulle kunna påverka arbetstagarens hälsa och säkerhet i dennes arbetsmiljö, inklusive arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Direktivet hade således lagligen antagits på denna grund<sup>(25)</sup>.

<sup>(19)</sup> Domstolens dom av den 10 september 2009, Francisco Vicente Pereda mot Madrid Movilidad SA, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, punkt 19.

<sup>(20)</sup> Domstolens dom av den 6 november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V./Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, punkterna 73–76.

<sup>(21)</sup> Dom av den 6 november 2018, Stadt Wuppertal mot Maria Elisabeth Bauer och Volker Willmeroth mot Martina Broßonn, de förenade målen C-569/16 och C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, punkterna 80, 85 och 92.

<sup>(22)</sup> Domstolens dom av den 24 januari 2012, Maribel Dominguez/Centre informatique du Centre Ouest Atlantique och Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, punkterna 47–49, domstolens dom av den 3 maj 2012, Georg Neidel/Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, punkterna 34–37, domstolens dom av den 19 november 2019, Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry/Hyvinvointialan liitto ry och Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry/Satamaoperaattorit ry, förenade målen C-609/17 och C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, punkt 54.

<sup>(23)</sup> Domstolens dom av den 7 september 2006, Europeiska gemenskapernas kommission mot Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, punkt 20, domstolens dom av den 14 oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre m.fl., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, punkt 41.

<sup>(24)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 74, Domstolens dom av den 5 oktober 2004, Bernhard Pfeiffer, Wilhelm Roith, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel, Roswitha Zeller och Matthias Döbele mot Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, de förenade målen C-397/01–C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, punkt 80.

<sup>(25)</sup> Domstolens dom av den 12 november 1996, Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland/Europeiska unionens råd, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, punkterna 15–49, dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 93.



Följaktligen antog Europaparlamentet och rådet det aktuella direktivet, som upphävde och ersatte direktivet från 1993, på basis av artikel 137.2 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen <sup>(26)</sup>. Denna gör det möjligt att genom direktiv anta minimikrav i syfte att åstadkomma förbättringar, särskilt av arbetsmiljön, för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet.

Förutom den utökade räckvidden i direktivet och borttagandet av den tidigare bestämmelsen om att veckovilan ”i princip [ska] omfatta söndag” är bestämmelserna i det nu tillämpliga arbetstidsdirektivet i stort sett identiska med bestämmelserna i direktivet från 1993 och direktiv 2000/34/EG <sup>(27)</sup> som det ändrade <sup>(28)</sup>. Av detta skäl tas i meddelandet när så är lämpligt hänsyn till domstolens svar på de frågor som det hänvisas till i de tidigare direktiven. Om inget annat anges har de bestämmelser som kommissionen redogör för i detta meddelande således hämtats från den nu tillämpliga lydelsen av direktiv 2003/88/EG. Vid behov görs hänvisningar till de föregående lydelseerna <sup>(29)</sup>.

I linje med den rättsliga grunden är ändamålet med direktivet enligt artikel 1.1 och flera av skälen <sup>(30)</sup> att föreskriva ”minimikrav på säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden”.

Den rättsliga grunden och ändamålet med direktivet är vägledande för domstolens tolkning av det och måste därför beaktas. Dessutom har domstolen i linje med skäl 4 i direktivet, som lyder ”*Arbetstagarnas säkerhet, hygien och hälsa på arbetsplatsen är ett mål som inte bör vara underkastat rent ekonomiska hänsyn*” vägrat att ta hänsyn till de ekonomiska och organisatoriska följder som medlemsstaterna har åberopat vid bedömningen av om jourtid ska räknas som arbetstid <sup>(31)</sup>.

### III. DIREKTIVETS TILLÄMPNINGSSOMRÅDE

#### A. Tillämplighet på personer

##### 1. Tillämpning av direktivets bestämmelser på ”arbetstagare”

Direktivet innehåller inte någon specifik artikel i vilken dess tillämplighet på personer fastställs, men i tillämpningsbestämmelserna hänvisas det till ”arbetstagare” (ofta ”varje arbetstagare” eller ”alla arbetstagare”).

Begreppet ”arbetstagare” definieras inte i själva direktivet. I det dokument som åtföljde förslaget till 1993 års arbetstidsdirektiv <sup>(32)</sup> ansågs det att definitionen i direktiv 89/391/EEG <sup>(33)</sup> skulle tillämpas, det vill säga ”varje person anställd av en arbetsgivare, inklusive praktikanter och lärlingar men inte arbetstagare i arbetsgivarens hushåll”. Domstolen har emellertid tillbakavisat detta med motiveringen att arbetstidsdirektivet inte innehåller någon hänvisning till denna bestämmelse i direktiv 89/391/EEG. Användningen av en definition som följer av nationell lagstiftning och/eller praxis har också tillbakavisats <sup>(34)</sup>.

<sup>(26)</sup> Nuvarande artikel 153.2 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt.

<sup>(27)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv 2000/34/EG av den 22 juni 2000 om ändring av rådets direktiv 93/104/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden för att täcka sektorer och verksamheter som inte omfattas av det direktivet, (EGT L 195, 1.8.2000, s. 41).

<sup>(28)</sup> Domstolens dom av den 10 september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) mot Tyco Integrated Security SL och Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA., C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, punkt 22, domstolens dom av den 25 november 2010, Günter Fuß mot Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, punkt 32, domstolens beslut av den 4 mars 2011, Nicușor Grigore mot Regia Națională a Pădurilor Romsilva – Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, punkt 39.

<sup>(29)</sup> Eftersom syftet med detta tolkningsmeddelande är att ge en lägesrapport avseende den tillämpliga texten kommer emellertid ändrade bestämmelser inte att granskas om de inte är relevanta för utvecklingen. Detta gäller främst bestämmelserna som inte längre existerar om att veckovilan i princip ska omfatta söndag och att transportsektorer inte ska omfattas av direktivet.

<sup>(30)</sup> Se främst skälen 2 och 4.

<sup>(31)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkterna 66–67.

<sup>(32)</sup> Motiveringen till förslaget till rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990, s. 3 (inte översatt till svenska).

<sup>(33)</sup> Rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1).

<sup>(34)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 27.

Tvärtom har domstolen ansett att detta begrepp inte kan tolkas på olika sätt i enlighet med medlemsstaternas lagstiftning, utan har en självständig betydelse som är specifik för Europeiska unionens lagstiftning. Den har ansett att begreppet arbetstagare inte kan tolkas snävt <sup>(35)</sup> och dragit slutsatsen att "begreppet ska definieras enligt de objektiva kriterier som kännetecknar ett anställningsförhållande, med beaktande av de berörda personernas rättigheter och skyldigheter. Det viktigaste kännetecknet för ett anställningsförhållande är att en person under en viss tid mot ersättning utför arbete åt en annan person under dennes ledning" <sup>(36)</sup>. Därmed har domstolen förknippat tolkningen av "arbetstagare" vid tillämpningen av arbetstidsdirektivet med den tolkning som har fastställts i rättspraxis i samband med den fria rörlighet för arbetstagare som stadgas i artikel 45 i fördraget.

Domstolen anser att "Det ankommer på den nationella domstolen att göra bedömningen med avseende på begreppet arbetstagare. Den ska då grunda sig på objektiva kriterier och göra en helhetsbedömning av alla omständigheter i det mål som den har att avgöra, avseende arten av såväl det aktuella arbetet som förhållandet mellan parterna i fråga" <sup>(37)</sup>.

Den har emellertid gett vägledning om tillämpningen av dessa kriterier och slagit fast att definitionen av kategorin "arbetstagare" i unionsrättslig mening är oberoende av definitionen i nationell rätt <sup>(38)</sup>. Den har till exempel ansett att personer som är anställda vid offentligtorgan är "arbetstagare" oberoende av den tjänstemannastatus de har <sup>(39)</sup>. Domstolen har också ansett att tillfällig och säsonganställd personal med avtal om visstidsanställning som inte omfattas av vissa bestämmelser i lagen om arbete omfattas av begreppet "arbetstagare" <sup>(40)</sup>. Vidare har domstolen slagit fast att begreppet "arbetstagare" kan omfatta personer som har beviljats plats vid arbets- och aktivitetscentrum, oberoende av vederbörandes produktivitetsnivå, hur ersättningen finansieras och om ersättningsnivån är låg <sup>(41)</sup>.

Det avgörande för arbetstidsdirektivets tillämplighet är inte vilken ställning en person har enligt nationell rätt. I domen Matzak till exempel så klassificerade domstolen en frivillig brandman enligt belgisk lag som "arbetstagare" i den mening som avses i direktivet <sup>(42)</sup>. I stället är direktivets tillämplighet avhängig av om personen i fråga kan betecknas som "arbetstagare" enligt definitionen i unionsrätten. Bedömningen av detta bygger på olika aspekter av personens arbetssituation, i synnerhet på om denna utför verkligt och faktiskt arbete under ledning och övervakning av en annan person i utbyte mot ersättning.

Detta betyder i sin tur att vissa personer som enligt nationell lagstiftning klassificeras som egenföretagare inte desto mindre av domstolen kan kategoriseras som arbetstagare vid tillämpningen av arbetstidsdirektivet <sup>(43)</sup>. Domstolen slår till och med fast att "den omständigheten att en person ska kvalificeras som egenföretagare enligt nationell rätt inte hindrar att denne ska kvalificeras som arbetstagare i unionsrättens mening när dennes oberoende ställning endast är fiktiv och döljer att det egentligen föreligger ett anställningsförhållande" <sup>(44)</sup>. Domstolen pekar på följande indikatorer för om en person ska klassificeras som arbetstagare: om denne handlar under en arbetsgivares ledning, bland annat beträffande valfriheten gällande arbetstid samt platsen för och innehållet i arbetet <sup>(45)</sup>, inte tar någon del i arbetsgivarens affärsmässiga risker <sup>(46)</sup> och så länge anställningsförhållandet varar ingår i arbetsgivarens företag <sup>(47)</sup>. Å

<sup>(35)</sup> Domstolens beslut av den 7 april 2011, Dieter May mot AOK Rheinland/Hamburg – Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, punkt 21.

<sup>(36)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 28, domstolens dom av den 20 november 2018, Sindicatul Familia Constanța m.fl. mot Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, punkt 41, domstolens dom av den 16 juli 2020, UX mot Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, punkterna 90 och 94, och dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkt 49.

<sup>(37)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 29, dom i mål C-658/18, Governo della Repubblica italiana, punkt 91.

<sup>(38)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 30.

<sup>(39)</sup> Domstolens beslut i mål C-519/09, May, punkterna 25–26.

<sup>(40)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkterna 30–32.

<sup>(41)</sup> Domstolens dom av den 26 mars 2015, Gérard Fenoll/Centre d'aide par le travail "La Jouvène" och Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, punkterna 29–41.

<sup>(42)</sup> Dom i mål C-518/15, Matzak, punkt 45.

<sup>(43)</sup> Jämför med domstolens dom av den 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media/Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, punkterna 35–37.

<sup>(44)</sup> Mål C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, punkt 35.

<sup>(45)</sup> Domstolens dom av den 13 januari 2004, Debra Allonby mot Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, punkt 72.

<sup>(46)</sup> Domstolens dom av den 14 december 1989, The Queen mot Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, punkt 36.

<sup>(47)</sup> Domstolens dom av den 16 september 1999, Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV och Adia Interim NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, punkt 26.

andra sidan är valet av typ av arbete och uppgifter som ska utföras samt sättet som de utförs på, samt arbetets tid och plats med mer frihet när det gäller rekrytering av egen personal sådana delar som normalt associeras med oberoende tjänsteleverantörer <sup>(48)</sup>.

Domstolen har ansett att man för att kunna fastställa om en "egenföretagare" ska klassificeras som "arbetstagare" bör utreda dels huruvida "denna persons självständighet inte är endast fiktiv, dels inte kan fastställas att det finns ett hierarkiskt förhållande mellan nämnda person och hans eller hennes presumtiva arbetsgivare" <sup>(49)</sup>.

Samma bedömning, med utgångspunkt från de ovan angivna kriterierna skulle kunna leda till att alla som har någon form av avtal kategoriseras som "arbetstagare" och därmed omfattas av arbetstidsdirektivet.

## 2. Tillämpning av direktivet vid samtidiga anställningsavtal

I arbetstidsdirektivet fastställs minimikrav för arbetstagare. Det anges emellertid inte uttryckligen om bestämmelserna ska betraktas som absoluta gränser i händelse av samtidiga anställningsavtal med en eller flera arbetsgivare eller om de ska tillämpas på varje anställningsförhållande för sig.

Domstolen förtydligade att när arbetstagare har flera anställningsavtal med en och samma arbetsgivare är den minsta dygnsvilan tillämplig på alla dessa avtal sammantaget, inte var för sig <sup>(50)</sup>.

Domstolen har emellertid inte haft tillfälle att yttra sig om när arbetstagare har flera anställningsavtal med olika arbetsgivare.

Som konstaterats i tidigare rapporter <sup>(51)</sup> anser kommissionen, mot bakgrund av direktivets mål att förbättra arbetstagarnas hälsa och säkerhet, att gränserna för genomsnittlig veckoarbetstid och dygns- och veckovila så långt det är möjligt bör tillämpas per arbetstagare. Med beaktande av behovet att säkerställa att arbetstidsdirektivets mål om hälsa och säkerhet får full verkan, bör medlemsstaternas lagstiftning innehålla bestämmelser om lämpliga mekanismer för övervakning och efterlevnad.

Det kan också framhållas att direktivet, i linje med dess räckvidd enligt ovan, inte är tillämpligt på relationer där personen i fråga inte betraktas som arbetstagare enligt unionsrätten. Det betyder till exempel att frivilligarbetares och egenföretagares arbetstid inte omfattas av direktivet om de inte räknas som arbetstagare.

<sup>(48)</sup> Domstolens beslut av den 22 april 2020, B mot Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, punkt 32.

<sup>(49)</sup> Domstolens beslut C-692/19, Yodel, punkt 45.

<sup>(50)</sup> Dom i mål C-585/19, Academia de Studii Economice din București.

<sup>(51)</sup> Rapport från kommissionen – Lägesrapport för genomförandet av rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden ("Arbetstidsdirektivet") KOM(2000) 787 slutlig. Rapport från kommissionen om medlemsstaternas tillämpning av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet), KOM(2010) 802 slutlig och det åtföljande dokumentet SEC(2010) 1611 final. Rapport från kommissionen om medlemsstaternas tillämpning av direktiv 2003/38/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (arbetstidsdirektivet), COM(2017) 254 final och det åtföljande dokumentet SWD(2017) 204 final.

## B. *Materiellt tillämpningsområde – berörda sektorer*

### 1. **Princip: direktivet är tillämpligt på alla sektorer**

I artikel 1 i arbetstidsdirektivet står följande:

"[...] 3. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl offentlig som privat, i den betydelse som avses i artikel 2 i direktiv 89/391/EEG, utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 14, 17, 18 och 19 i detta direktiv. [...]"

I artikel 2 i direktiv 89/391/EEG om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet som det hänvisas till föreskrivs följande:

"1. Detta direktiv skall tillämpas på all verksamhet, såväl privat som offentlig (industri, jordbruk, handel, förvaltning, tjänster, undervisning, kultur- och fritidsverksamhet etc.).

2. Detta direktiv skall inte tillämpas på sådana offentliga verksamheter, där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen eller viss specifik verksamhet inom civilförsvaret.

I dessa fall skall arbetstagarnas säkerhet och hälsa tryggas så långt möjligt mot bakgrund av direktivets syften."

I enlighet med domstolens väl etablerade rättspraxis som beaktar ändamålet med direktivet, nämligen att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, och formuleringen i artikel 2.1 i direktiv 89/391/EEG måste arbetstidsdirektivets räckvidd ges en bred tolkning <sup>(52)</sup>.

Följaktligen måste undantag från tillämpningsområdet enligt artikel 2.2 i direktiv 89/391/EEG tolkas restriktivt <sup>(53)</sup> och på så sätt att detta undantag "begränsas till vad som är absolut nödvändigt för att värna de intressen som medlemsstaterna enligt undantaget har givits rätt att skydda" <sup>(54)</sup>.

Faktum är att domstolen har slagit fast att detta undantag inte är tillämpligt på verksamhetssektorerna i deras helhet. Det har tillkommit enbart för att garantera att "de tjänster som är oumbärliga för skyddet av säkerhet, hälsa och allmän ordning skall kunna upprätthållas under förhållanden som är av exceptionellt allvarlig och omfattande art – exempelvis en katastrof – och vilka bland annat karaktäriseras av att arbetstagarna utsätts för inte obetydliga risker med avseende på deras säkerhet och/eller hälsa och av att det av naturliga skäl inte är möjligt att planera arbetstiden för utrycknings- och räddningspersonal" <sup>(55)</sup>.

Domstolen har slagit fast att även om vissa tjänster måste kunna hantera händelser som per definition inte är förutsebara, är den verksamhet som bedrivs under normala förhållanden, och som för övrigt faktiskt ingår i det uppdrag som åvilar en sådan tjänst, inte desto mindre möjlig att organisera i förväg, vilket även gäller personalens arbetstid och förebyggandet av arbetsmiljörisker <sup>(56)</sup>.

<sup>(52)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 34, dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 22.

<sup>(53)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 35, domstolens beslut av den 3 juli 2001, Confederación Intersindical Galega (CIG) mot Servicio Galego de Saude (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, punkt 29, dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 52, beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 42, domstolens dom av den 12 januari 2006, Europeiska gemenskapernas kommission mot Konungariket Spanien, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, punkt 22, dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 24, domstolens dom av den 30 april 2020, UO mot Készenléti Rendőrség, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, punkt 32, dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkterna 55 och 65.

<sup>(54)</sup> Domstolens beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 44, dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 54, dom i mål C-132/04, kommissionen/Spanien, punkt 23, dom i mål C-211/19, Készenléti Rendőrség, punkt 32, dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkt 55.

<sup>(55)</sup> Domstolens beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 45, dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 55.

<sup>(56)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 57, beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 46.

Följaktligen är det avgörande för om undantag från tillämpningsområdet ska göras inte om arbetstagarna tillhör någon av de sektorer som nämns i direktiv 89/391/EEG. Det viktiga är snarare den specifika naturen hos vissa enskilda uppgifter som arbetstagare i dessa sektorer utför. Med tanke på behovet av att säkerställa ett effektivt skydd för alla arbetstagare är det motiverat att göra undantag från reglerna i detta direktiv för sådana uppgifter.

Arbetstidsdirektivet är således tillämpligt på den verksamhet som försvaret, polisen och civilförsvaret bedriver. Det är också tillämpligt på annan specifik offentlig verksamhet förutsatt att denna bedrivs under normala förhållanden.

Enligt domstolens rättspraxis är direktivet tillämpligt på det arbete som utförs i primärvårdsgrupper och på läkar- och sjuksköterskepersonal i primärvårdsgrupper<sup>(57)</sup>. Det är också tillämpligt på andra tjänster som utförs i nödsituationer, såsom läkar- och sjuksköterskepersonal i primärvårdsgrupper och inom akutvård annat än på sjukhus<sup>(58)</sup>, det arbete som utförs inom akutsjukvården<sup>(59)</sup>, utryckningstjänsten vid en offentlig brandkår<sup>(60)</sup>, av den lokala polisen<sup>(61)</sup> och av civil personal inom offentlig förvaltning, om verksamheten utövas under normala förhållanden<sup>(62)</sup>. Direktivet gäller även för personer inom försvarsmakten<sup>(63)</sup>.

## 2. Avvikelse: utelämnning av vissa offentliga verksamheter

Undantag från direktivets tillämpningsområde existerar lika fullt, och domstolen har tillhandahållit vissa förtydliganden i detta avseende<sup>(64)</sup>. Tolkningen görs med hänsyn till artikel 2.2 i direktiv 89/391/EEG som anger att ”detta direktiv skall inte tillämpas på sådana offentliga verksamheter, där det inte kan undvikas att förhållanden som är speciella för dessa verksamheter kommer i konflikt med direktivet, exempelvis försvaret eller polisen [...]”.

När det gäller begreppet ”offentlig verksamhet” omfattar detta enligt domstolens rättspraxis inte bara ”sektorer där arbetstagarna organisatiskt är knutna till staten eller någon annan offentlig myndighet, utan även de sektorer där arbetstagarna utför sin verksamhet för en enskilds räkning, som under myndigheternas tillsyn åtar sig ett uppdrag av allmänt samhällsintresse som ingår bland statens väsentliga funktioner”<sup>(65)</sup>.

Domstolen framhöll emellertid att artikel 2.2 i direktivet 89/391/EEG inte möjliggör undantag av hela verksamhetsområden, utan endast särskilda uppgifter<sup>(66)</sup>.

Domstolen förtydligade att verksamheter som är specifika för staten för att undantas från direktiv 89/391/EEG måste ha så särpräglade egenskaper att det är omöjligt att planera personalens arbetstid på ett sätt som uppfyller kraven i arbetstidsdirektivet<sup>(67)</sup>. Detta gäller särskilt verksamheter som endast kan utföras kontinuerligt av en och samma arbetstagare, utan att det är möjligt att inrätta ett rotationssystem<sup>(68)</sup>.

Domstolen har slagit fast att artikel 2.2 i direktiv 89/391/EEG kan tillåta undantag ”under specifika förhållanden, när det för ett effektivt utförande av åtgärder till skydd för befolkningen i allvarliga allmänfarliga situationer krävs att den personal som skall hantera en händelse av denna art ger absolut prioritet åt det ändamål som eftersträvas med dessa åtgärder för att detta ändamål skall kunna uppnås”<sup>(69)</sup>.

<sup>(57)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 41.

<sup>(58)</sup> Dom i mål C-241/99, CIG, punkt 30.

<sup>(59)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 63.

<sup>(60)</sup> Domstolens beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 52, dom i mål C-429/09, Fuß, punkt 57.

<sup>(61)</sup> Domstolens dom av den 21 oktober 2010, Antonino Accardo m.fl. mot Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, punkt 39.

<sup>(62)</sup> Dom i mål C-132/04, kommissionen/Spanien, punkterna 25–38.

<sup>(63)</sup> Dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkterna 63, 64 och 68.

<sup>(64)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, dom i mål C-132/04, kommissionen/Spanien, dom i mål C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., dom i mål C-211/19, Készenléti Rendőrség.

<sup>(65)</sup> Dom i mål C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., punkt 56.

<sup>(66)</sup> Dom i mål C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., punkt 55, dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkt 56.

<sup>(67)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 55, dom i mål C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., punkt 68, dom i mål C-211/19, Készenléti Rendőrség, punkt 43, dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkt 60.

<sup>(68)</sup> Dom i mål C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., punkterna 70–74, dom i mål C-211/19, Készenléti Rendőrség, punkt 44, dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkt 61.

<sup>(69)</sup> Domstolens beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 53, dom i mål C-132/04, kommissionen/Spanien, punkt 26.

”Detta är fallet vid naturkatastrofer, tekniska katastrofer, attentat, allvarliga olyckor eller andra händelser av samma art, vilka på grund av deras allvarliga karaktär eller omfattning kräver att nödvändiga åtgärder vidtas för att skydda befolkningens liv, hälsa och säkerhet, och vars effektiva genomförande äventyras om alla de bestämmelser som anges i direktiven 89/391 och 93/104 [arbetstidsdirektivet] skulle iaktas”<sup>(70)</sup>.

Arbete som utförs under normala förhållanden av säkerhets- och räddningsstyrkor omfattas emellertid av direktiv 89/391/EEG<sup>(71)</sup>. Domstolen slog fast att brandkårens verksamhet som genomförs av operativ personal på marken<sup>(72)</sup> och räddningspersonalens omvårdnad av skadade och sjuka<sup>(73)</sup> kan organiseras i förväg, vilket inkluderar personalens arbetstid samt förebyggande av risker för säkerhet och/eller hälsa. Domstolen överlät åt den nationella domstolen att bedöma huruvida poliskårens övervakningsuppdrag vid de yttre gränserna för Schengen har så särpräglade egenskaper eller om tillströmningen vid gränserna hindrade att övervakningen av dessa gränser sker under normala förhållanden<sup>(74)</sup>.

Endast när det gäller statligt anställda familjehemsföräldrar som ansvarar för vård och omsorg av underåriga vilkas föräldrar permanent eller tillfälligt har upphört att ha vårdnaden om har domstolen hittills uttryckligen ansett att undantaget för särskilda offentliga tjänster från direktivets tillämpningsområde gäller. Domstolen konstaterade att de speciella förutsättningarna för att utöva verksamheten kontinuerligt, även under dagar för veckovila, helgdagar eller andra lediga dagar liksom under sin semester, innebär ett strikt hinder för att tillämpa direktivet för dessa<sup>(75)</sup>.

Domstolen har hur som helst understrukit att det även i undantagssituationer, när direktivet inte tillämpas, krävs att ”behöriga myndigheter” så långt som möjligt ”skyddar arbetstagarnas säkerhet och hälsa”<sup>(76)</sup>.

### 3. Avvikelse: verksamhet för personer inom försvarsmakten

När det gäller personer inom försvarsmaktens verksamhet har domstolen i Ministrstvo za obrambo-målet<sup>(77)</sup> beslutat att säkerhetstjänstverksamhet som utförs av personal inom försvarsmakten är undantagen från direktivets tillämpningsområde<sup>(78)</sup>.

- om verksamheten utförs i den grundläggande eller operativa utbildningen, inklusive obligatorisk värnplikt, eller en faktisk militär operation, där försvarsmakten arbetar permanent eller tillfälligt, i eller utanför en medlemsstats gränser,
- om verksamheten utmärks av så speciella förhållanden att den inte lämpar sig för ett rotationssystem enligt direktivet,
- när tillämpningen av detta direktiv, genom kravet på ett inrätta ett rotationssystem eller planeringssystem för arbetstiden, inte skulle kunna ske utan att äventyra att de militära insatserna i egentlig mening kan utföras på ett tillfredsställande sätt och
- om verksamheten genomförs vid exceptionella händelser vars allvarliga karaktär eller omfattning kräver åtgärder som är nödvändiga för att skydda befolkningens liv, hälsa och säkerhet, och vars effektiva genomförande äventyras om alla de bestämmelser som anges i direktivet skulle iaktas.

Domstolen betonar emellertid att en del av försvarsmaktens verksamhet, som den som i synnerhet rör verksamhet som har samband med bland annat administration, underhåll, reparation, hälsa, upprätthållande av ordning eller beivrande av brott, inte i sin helhet kan uteslutas från direktivets tillämpningsområde<sup>(79)</sup>.

<sup>(70)</sup> Domstolens beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 54, dom i mål C-132/04, kommissionen/Spanien, punkt 27.

<sup>(71)</sup> Domstolens beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 51.

<sup>(72)</sup> Domstolens beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 52.

<sup>(73)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkterna 56 och 57.

<sup>(74)</sup> Dom i mål C-211/19, Készenléti Rendőrség, punkterna 44 och 47.

<sup>(75)</sup> Dom i mål C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., punkt 76.

<sup>(76)</sup> Domstolens beslut i mål C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, punkt 56, dom i mål C-132/04, kommissionen/Spanien, punkt 28m dom i mål C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., punkt 78, dom i mål C-211/19, Készenléti Rendőrség, punkt 51.

<sup>(77)</sup> Dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo.

<sup>(78)</sup> Dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkt 88.

<sup>(79)</sup> Dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkt 69.

Domstolen utgick från artikel 1.3 i direktivet som ska läsas mot bakgrund av artikel 4.2 i EU-fördraget. Enligt den senare bestämmelsen anges att "[Unionen] ska respektera deras väsentliga statliga funktioner, särskilt funktioner vars syfte är att hävda deras territoriella integritet, upprätthålla lag och ordning och skydda den nationella säkerheten". I bestämmelsen anges även att varje medlemsstat ansvarar för den nationella säkerheten. Domstolen påpekade att försvarsmaktens huvudsakliga uppgifter i medlemsstaterna är att skydda den territoriella integriteten och den nationella säkerheten, vilket uttryckligen inkluderas i statens grundläggande uppgifter<sup>(80)</sup>. Även om arbetstidens förläggning för försvarsmaktens personal inte innebär att de helt faller utanför unionsrättens tillämpningsområde, innebär artikel 4.2 i EU-fördraget ett krav på att tillämpningen på sådan personal av det unionsrättsliga regelverket om arbetstidens förläggning inte får hindra att dessa väsentliga funktioner fullgörs på ett korrekt sätt. Dessutom måste unionsrätten ta vederbörlig hänsyn till de särdrag som utmärker varje medlemsstats försvar och att dessa bland annat följer av de särskilda internationella åtagande som den aktuella medlemsstaten har påtagit sig, konflikter eller hot som den ställs inför, eller det geopolitiska sammanhang den befinner sig i<sup>(81)</sup>.

#### 4. Sjömän

I artikel 1.3 slås följande fast:

"[...] Detta direktiv skall inte tillämpas på sjömän, enligt definitionen i direktiv 1999/63/EG, dock utan att detta påverkar tillämpningen av artikel 2.8 i det här direktivet. [...]"

Om man vänder på det hela innebär denna bestämmelse att det generella arbetstidsdirektivet är tillämpligt på sjömän som inte omfattas av direktiv 1999/63/EG<sup>(82)</sup> som ändrats genom direktiv 2009/13/EG<sup>(83)</sup>.

I direktiv 1999/63/EG fastställs miniminormer för sjömäns arbetstider. Enligt klausul 1 i bilagan till direktivet är detta tillämpligt på "sjömän ombord på sådana sjögående fartyg, i såväl offentlig som privat ägo, som är registrerade inom en medlemsstats territorium och som normalt är sysselsatta i kommersiell sjöfart". En sjöman definieras i klausul 2 som "en person som har befattning ombord eller som i någon egenskap är engagerad i skeppstjänst ombord på ett sjögående fartyg som omfattas av avtalet".

Således skulle inte personer som arbetar ombord på fartyg som inte "normalt är sysselsatta i kommersiell sjöfart" omfattas av direktiv 1999/63/EG. Mot bakgrund av den ovan återgivna lydelsen av artikel 1.3 anser kommissionen att dessa arbetstagare omfattas av arbetstidsdirektivet.

#### 5. Andra sektorer och arbetstagare som omfattas av särskild lagstiftning

I artikel 14 i direktivet fastställs även följande:

"Detta direktiv skall inte tillämpas när andra gemenskapsinstrument innehåller särskilda mer detaljerade föreskrifter om arbetstidens förläggning för vissa yrken eller arbeten."

På grundval av unionens nuvarande instrument är inte arbetstidsdirektivet tillämpligt där det finns mer specifika krav. Detta är fallet för följande sektorer och arbetstagare:

- Unga arbetstagare

Rådets direktiv 94/33/EG av den 22 juni 1994 om skydd av minderåriga i arbetslivet<sup>(84)</sup>.

<sup>(80)</sup> Dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkt 37.

<sup>(81)</sup> Dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkterna 43 och 44.

<sup>(82)</sup> Rådets direktiv 1999/63/EG av den 21 juni 1999 om det avtal om arbetstidens organisation för sjömän som ingåtts av European Community Shipowners' Association (ESCA) och Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) (EGT L 167, 2.7.1999, s. 33).

<sup>(83)</sup> Rådets direktiv 2009/13/EG av den 16 februari 2009 om genomförande av det avtal som ingåtts av European Community Shipowners' Associations (ECSA) och European Transport Workers' Federation (ETF) om 2006 års konvention om arbete till sjöss och om ändring av direktiv 1999/63/EG (EUT L 124, 20.5.2009, s. 30).

<sup>(84)</sup> EGT L 216, 20.8.1994, s. 12.

- *Civil luftfart*

Rådets direktiv 2000/79/EG av den 27 november 2000 om genomförande av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning för flygpersonal inom civilflyget som har ingåtts mellan Association of European Airlines (AEA), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF), European Cockpit Association (ECA), European Regions Airline Association (ERA) och International Air Carrier Association (IACA) <sup>(85)</sup>.

- *Vägtransporter*

Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter <sup>(86)</sup> och Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 561/2006 av den 15 mars 2006 om harmonisering av viss sociallagstiftning på vägtransportområdet och om ändring av rådets förordningar (EEG) nr 3821/85 och (EG) nr 2135/98 samt om upphävande av rådets förordning (EEG) nr 3820/85 <sup>(87)</sup>.

- *Gränsöverskridande järnvägar*

Rådets direktiv 2005/47/EG av den 18 juli 2005 om avtalet mellan Europeiska järnvägs gemenskapen (CER) och Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) om vissa aspekter på villkoren för anlitande av mobila arbetstagare i gränsöverskridande driftskompatibel trafik inom järnvägssektorn <sup>(88)</sup>.

- *Inre vattenvägar*

Rådets direktiv 2014/112/EU av den 19 december 2014 om genomförande av det europeiska avtal om arbetstidens förläggning i vissa avseenden vid transporter på inre vattenvägar, som ingåtts av European Barge Union (EBU), European Shippers Organisation (ESO) och Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) <sup>(89)</sup>.

- *Arbete ombord på fiskefartyg*

Rådets direktiv (EU) 2017/159 av den 19 december 2016 om genomförande av avtalet om genomförande av Internationella arbetsorganisationens konvention om arbete ombord på fiskefartyg från 2007 som ingicks den 21 maj 2012 mellan Organisationen för lantbrukskooperativ i Europeiska unionen (Cogeca), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) och Sammanslutningen för de nationella fiskeriföretagsorganisationerna inom Europeiska unionen (Europêche) <sup>(90)</sup>.

Liksom när det gäller sjömän måste man gå tillbaka till den exakta räckvidden för dessa direktiv, eftersom en del arbetstagare också i de berörda sektorerna kan vara undantagna och därför omfattas av bestämmelserna i det generella arbetstidsdirektivet <sup>(91)</sup>.

### C. **Bestämmelsernas räckvidd**

#### 1. **Vad omfattas (och inte)?**

Såsom anges i artikel 1.2 i arbetstidsdirektivet är det tillämpligt på

"[...] a) minimitider för dygnsvila, veckovila och årlig semester, vidare på raster och begränsning av veckoarbetstiden, samt

b) vissa former av nattarbete, skiftarbete och arbetsrytm."

<sup>(85)</sup> EGT L 302, 1.12.2000, s. 57.

<sup>(86)</sup> EGT L 80, 23.3.2002, s. 35.

<sup>(87)</sup> EUT L 102, 11.4.2006, s. 1.

<sup>(88)</sup> EUT L 195, 27.7.2005, s. 15.

<sup>(89)</sup> EUT L 367, 23.12.2014, s. 86.

<sup>(90)</sup> EUT L 25, 31.1.2017, s. 12.

<sup>(91)</sup> Detta skulle exempelvis vara situationen för järnvägspersonal som inte arbetar i gränsöverskridande driftskompatibel trafik inom järnvägssektorn och inte omfattas av rådets direktiv 2005/47/EG. Detta gäller även mobila arbetstagare inom vägtransport som framför passagerarfordon i reguljär tjänst som inte överstiger 50 kilometer och som inte omfattas av direktiv 2002/15/EG.



Med ett omvänt resonemang betyder detta att arbetstagarnas lagliga arbetstid, det vill säga den lagstadgade veckoarbetstid som utgör den gräns efter vilken arbetsgivarna ofta måste betala övertidsersättning, inte omfattas av direktivet utan fastställs av medlemsstaterna med beaktande av den genomsnittliga veckoarbetstiden som föreskrivs i artikel 6 i direktivet (se kapitel VI).

Ersättningsfrågor, däribland lönenivåer och metoder för att fastställa ersättningen och olika löneskalor som kan fastställas på nationell nivå behandlas inte heller i arbetstidsdirektivet <sup>(92)</sup>. Domstolen har ansett att detta framgår av såväl direktivets ändamål som utformningen av dess bestämmelser. Det stöds också utan tvekan av artikel 153.5 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt <sup>(93)</sup>. Det enda undantag från denna princip som domstolen medger är att arbetstagarna måste ha rätt till lön under sin årliga semester (se kapitel VII).

## 2. Minimikrav

I linje med arbetstidsdirektivets rättsliga grund innehåller det miniminormer på de ovan nämnda områdena. Syftet med minimikraven är att skapa ett skyddsnet för de berörda arbetstagarnas hälsa och säkerhet <sup>(94)</sup>. De är bindande för medlemsstaterna, som är skyldiga att se till att dessa miniminormer införlivas med deras nationella rättssystem. Eftersom bestämmelserna i direktivet fastställer en lägstanivå hindrar de emellertid inte att medlemsstaterna tillämpar eller inför nationella bestämmelser som i högre grad skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet <sup>(95)</sup>.

Denna aspekt framhålls i artikel 15 i direktivet:

”Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet eller underlättar eller tillåter tillämpningen av kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet.”

Det betyder i sin tur att där arbetstagarna åtnjuter ett ytterligare skydd enligt nationell lag är det medlemsstaterna som fastställer villkoren. Domstolens tolkningar av direktivets bestämmelser är inte tillämpliga på striktare skyddsbestämmelser på nationell nivå <sup>(96)</sup>.

Om medlemsstaterna utnyttjar denna möjlighet att införa eller tillämpa bestämmelser som ger ett starkare skydd ska efterlevnaden av reglerna i direktivet bara kontrolleras i förhållande till de gränser som fastställs i det. ”En skyldighet för medlemsstaterna att säkerställa att varenda minimiregel i direktivet iakttas” <sup>(97)</sup> kvarstår dock.

## 3. Upprätthållande av skyddsnivån

Såsom anges ovan innehåller direktivet minimikrav som medlemsstaterna ska införliva med sin nationella lagstiftning.

<sup>(92)</sup> Domstolens beslut av den 11 januari 2007, Jan Vorel/Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, punkterna 32–35, dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkterna 48–49, domstolens beslut C-258/10, Grigore, punkt 81, domstolens dom av den 26 juli 2017, Hannele Hälvä m.fl. mot SOS-Lapsikylä ry, C-175/16, ECLI:EU:C:2017:617, punkt 25, dom i mål C-518/15, Matzak, punkt 24, dom i mål C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., punkt 35, dom i mål C-211/19, Készenléti Rendőrség, punkt 23, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkterna 57–58, dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkterna 56–57.

<sup>(93)</sup> Domstolens dom av den 1 december 2005, Abdelkader Dellas m.fl./Premier ministre och Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, punkterna 38–39, domstolens dom av den 7 juli 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH mot L.B. och R.G., de förenade målen C-257/21 och C-258/21, ECLI:EU:C:2022:529, punkt 47.

<sup>(94)</sup> Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990, s. 3 (inte översatt till svenska).

<sup>(95)</sup> Dom i de förenade målen C-609/17 och C-610/17, TSN, punkt 48.

<sup>(96)</sup> Dom i de förenade målen C-609/17 och C-610/17, TSN, punkt 36.

<sup>(97)</sup> Dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 53.

Medlemsstaterna har viss frihet i fråga om hur dessa bestämmelser ska införlivas och genomföras, men artikel 23 i direktivet lyder:

”Utan att det påverkar medlemsstaternas rätt att med hänsyn till förändrade omständigheter anta olika bestämmelser inom arbetstidens område, så länge de minimikrav som föreskrivs i detta direktiv följs, skall tillämpningen av detta direktiv inte utgöra skäl att sänka den allmänna nivån för det skydd som erbjuds arbetstagarna.”

Domstolen har inte haft tillfälle att ta ställning till denna bestämmelse i arbetstidsdirektivet, men den har däremot yttrat sig om en liknande bestämmelse i direktivet om visstidsarbete <sup>(98)</sup>, nämligen klausul 8.3: ”Genomförandet av detta avtal skall inte utgöra en skäligen grund för att minska den allmänna skyddsnivån för de arbetstagare som omfattas av avtalet”.

I detta sammanhang har domstolen slagit fast att denna klausul inte kan tolkas restriktivt eftersom ramavtalets mål är att förbättra de berörda arbetstagarnas arbets- och levnadsvillkor <sup>(99)</sup>.

Domstolen har också fastställt följande två kriterier för bedömningen av om klausulen är tillämplig <sup>(100)</sup>:

- Att ”den allmänna skyddsnivån” minskar.
- Att minskningen är knuten till ”genomförandet” i ramavtalet.

Domstolen ansåg att det är de nationella domstolarna som ska avgöra om skyddet för arbetstagarna har minskat <sup>(101)</sup>, men ansåg, när det gäller det första kriteriet, ändå att det faktum att minskningen måste avse ”den allmänna skyddsnivån” innebär att ”det endast är en minskning av en sådan omfattning att den påverkar den nationella lagstiftningen [...] som kan omfattas” av denna bestämmelse <sup>(102)</sup>.

När det gäller det andra kriteriet ansåg domstolen att kravet på en anknytning till ”genomförandet” av ramavtalet inte endast omfattar det ursprungliga införlivandet av direktivet, utan ska omfatta ”alla nationella åtgärder genom vilka de mål som eftersträvas med direktivet ska uppnås, inbegripet dem som efter det egentliga införlivandet kompletterar eller ändrar redan antagna nationella bestämmelser” <sup>(103)</sup>. Den utslöt emellertid minskningar som omfattas av bestämmelser som rättfärdigas av behovet att främja ”ett annat ändamål som skiljer sig från detta genomförande [av avtalet]” <sup>(104)</sup>.

Kommissionen anser att samma ståndpunkt är tillämplig på arbetstidsdirektivet, med tanke på målet att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet och de likartade formuleringarna i artikel 23 och klausul 8.3 i direktivet om visstidsarbete. Detta betyder att artikel 23 inte kan tolkas restriktivt och att de båda ovan nämnda kriterierna ska tillämpas vid bedömningen av om det rör sig om en minskning av den allmänna skyddsnivån vid genomförandet av direktivet, som är förbjuden.

<sup>(98)</sup> Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

<sup>(99)</sup> Domstolens dom av den 23 april 2009, Kiriaki Angelidaki m.fl./Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis, Charikleia Giannoudi/Dimos Geropotamou och Georgios Karabousanos och Sofoklis Michopoulos/Dimos Geropotamou, i de förenade målen C-378/07 till C-380/07, ECLI:EU:C:2009:250, punkterna 112–113.

<sup>(100)</sup> Dom i de förenade målen C-378/07–C-380/07, Angelidaki m.fl., punkt 126.

<sup>(101)</sup> Dom i de förenade målen C-378/07–C-380/07, Angelidaki m.fl., punkt 129.

<sup>(102)</sup> Dom i de förenade målen C-378/07–C-380/07, Angelidaki m.fl., punkt 140.

<sup>(103)</sup> Dom i de förenade målen C-378/07–C-380/07, Angelidaki m.fl., punkt 131.

<sup>(104)</sup> Dom i de förenade målen C-378/07–C-380/07, Angelidaki m.fl., punkt 133.

## IV. DEFINITIONER

### A. *Arbets­tid och viloperioder*

I artikel 2 definieras *arbets­tid* och *vilotid* vid tillämpningen av direktivet:

”I detta direktiv används följande beteckningar med de betydelser som här anges:

1. *arbets­tid*: all tid i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter.
2. *viloperiod*: varje period som inte är arbets­tid;”.

I skäl 5 i direktivet anges att begreppet *vila* måste ”uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa”.

#### 1. Definition av arbets­tid och viloperioder

När det gäller formuleringarna i direktivet har domstolen slagit fast att det av direktivet följer att begreppet arbets­tid ”står i motsättning till begreppet viloperiod och dessa två begrepp utesluter varandra”<sup>(105)</sup> samt att direktivet ”inte föreskriver något mellanting mellan arbete och ledighet”<sup>(106)</sup>.

Domstolen har ansett att begreppen ”arbets­tid” och ”viloperiod” ”inte skall tolkas med hänsyn till föreskrifterna i de olika regleringarna i medlemsstaterna utan utgör gemenskapsrättsliga begrepp som skall definieras objektivt, med hänvisning till direktivets system och ändamål, nämligen att fastställa minimiregler för att förbättra arbetstagares livs- och arbetsvillkor. Det är nämligen endast genom en sådan självständig tolkning som det kan säkerställas att direktivet blir fullt verksamt och att nämnda begrepp kommer att tillämpas enhetligt i alla medlemsstater”<sup>(107)</sup>.

Det betyder också att medlemsstaterna inte ensidigt får bestämma räckvidden av dessa begrepp<sup>(108)</sup>. Detta bekräftas ytterligare av det faktum att det inte får göras undantag från artikel 2 i direktivet<sup>(109)</sup>, i vilken bland annat begreppen ’arbets­tid’ och ’viloperiod’ definieras.

Med hänvisning till texten i artikel 2.1 fastställs genom domstolens rättspraxis<sup>(110)</sup> och äldre dokument<sup>(111)</sup> tre kumulativa kriterier för bedömningen av om en period som betraktas som ’arbets­tid’:

<sup>(105)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 47, dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 48, beslut i mål C-437/05, Vorel, punkt 24, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 42, dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkt 25, dom i mål C-518/15, Matzak, punkt 55, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 29, dom i mål C-580/19, Offenbach am Main, punkt 30, dom i mål C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punkt 28.

<sup>(106)</sup> Domstolens beslut C-437/05, Vorel, punkt 25, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 43, domstolens beslut C-258/10, Grigore, punkt 43, dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkt 26, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 29, dom i mål C-580/19, Offenbach am Main, punkt 30, dom i mål C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punkt 28, domstolens dom av den 8 oktober 2021, BX mot Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, punkt 38.

<sup>(107)</sup> Dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 44, dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 58, domstolens beslut C-437/05, Vorel, punkt 26, dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkt 27, domstolens beslut C-258/10, Grigore, punkt 44, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 30, dom i mål C-580/19, Offenbach am Main, punkt 31, dom i mål C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punkt 29.

<sup>(108)</sup> Dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 45.

<sup>(109)</sup> Domstolens beslut C-258/10, Grigore, punkt 45, dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkt 28, dom i mål C-518/15, Matzak, punkterna 34–38.

<sup>(110)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkterna 30, 35 och 43.

<sup>(111)</sup> Motiveringen till meddelandet från kommissionen om arbetstidens förläggning inom de sektorer och verksamheter som inte omfattas av direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993, KOM(1998) 662 slutlig, 18.11.1998, punkt 6.

- *Arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen*

Det första kriteriet är ett rumsligt kriterium som motsvarar ett krav på att 'arbetstagaren är på jobbet' eller 'befinner sig på arbetsplatsen'. Kriteriet uttrycks med små skillnader i direktivet språkversioner. På engelska står det till exempel att 'the worker is working' och på tyska att 'ein Arbeitnehmer ... arbeitet'. På franska däremot står det 'le travailleur est au travail' och på spanska uttrycks det som 'el trabajador permanece en el trabajo' och inte 'le travailleur travaille' eller 'el trabajador trabaja'.

Eftersom bestämmelserna i unionsrätten måste tolkas på ett enhetligt sätt måste direktivets text tolkas och tillämpas mot bakgrund av de övriga officiella språkversionerna. I händelse av skillnader mellan de olika språkversionerna ska bestämmelsen tolkas mot bakgrund av den allmänna systematiken i och syftet med de föreskrifter i vilka den ingår <sup>(112)</sup>.

När det gäller arbetstidsdirektivet har ett sådant synsätt medfört att domstolen har ansett att kriteriet att 'arbetstagaren befinner sig på arbetsplatsen' utgör ett rumsligt kriterium som anger att arbetstagaren ska vara 'på arbetsplatsen' eller 'på en plats som arbetsgivaren bestämmer'. Detta har getts en tydlig tolkning av generaladvokat Bot <sup>(113)</sup> och implicit av domstolen <sup>(114)</sup>, som upprepade gånger har framhållit att en avgörande faktor för bedömningen av arbetstid är huruvida arbetstagaren måste vara fysiskt närvarande på en plats som arbetsgivaren bestämmer <sup>(115)</sup>.

Det bör noteras att den plats som arbetsgivaren bestämmer inte behöver vara arbetsplatsen. Såsom förklaras nedan har domstolen också ansett att restid i vissa fall kan räknas som arbetstid, eftersom arbetstiden för arbetstagare som de i Tyco-målet, som inte har en fast bestämd arbetsplats, inte kan begränsas till den tid de tillbringar i arbetsgivarens lokaler eller hos kunderna <sup>(116)</sup>.

Domstolen har klargjort vid klassificering av 'jourttjänstgöring' eller 'beredskapstjänstgöring' som antingen 'arbetstid' eller 'viloperiod' att 'jour' eller 'beredskap' som äger rum på en plats som arbetsgivaren anvisar och som inte är arbetstagarens hem ska hela tjänstperioden ses som 'arbetstid' enligt direktivet, utan att ytterligare bedömning krävs <sup>(117)</sup>. När arbetsplatsen även är arbetstagarens hem beror klassificeringen av 'arbetstid' respektive 'viloperiod' på de begränsningar och dess intensitet som arbetsgivaren ålagt arbetstagaren <sup>(118)</sup>.

- *Arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande*

På den här punkten är den avgörande faktorn att arbetstagaren omedelbart kan tillhandahålla lämpliga tjänster när behov uppkommer <sup>(119)</sup>.

<sup>(112)</sup> I analogi med domstolens dom av den 19 april 2007, UAB Profisa/Muitinés departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, punkterna 13–15.

<sup>(113)</sup> Förslag till avgörande av generaladvokat Yves Bot av den 11 juni 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.)/Dalail Integrated Security SL och Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA., C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, punkterna 31 och 48.

<sup>(114)</sup> Se främst domen i mål C-303/98, Simap, punkt 48, i vilken domstolen anser att de två förstnämnda kriterierna för arbetstid ('arbetar' och 'står till arbetsgivarens förfogande') är uppfyllda vid jourttjänstgöring på en sjukvårdsinrättning. Se även domen i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkt 43, i vilken domstolen i fråga om tillämpningen av kriteriet 'befinner sig på arbetsplatsen' på arbetstagare som reser till och från en kund slår fast att dessa arbetstagares arbetsplats inte kan 'vara begränsad till den plats där dessa arbetstagare rent fysiskt utför sitt arbete hos arbetsgivarens kunder'.

<sup>(115)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkt 35, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 48, domstolens beslut C-437/05, Vorel, punkt 28, domstolens beslut C-258/10, Grigore, punkt 63, dom i mål C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D., punkt 40.

<sup>(116)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkterna 43–46.

<sup>(117)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 48, dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 63, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 48, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 33, dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkt 34, dom i mål C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punkt 31.

<sup>(118)</sup> Dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 43 och där angiven rättspraxis, dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkt 43.

<sup>(119)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkt 35, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 48, domstolens beslut C-437/05, Vorel, punkt 28, domstolens beslut C-258/10, Grigore, punkt 63.

Detta är fallet när arbetstagaren har en rättslig skyldighet att följa arbetsgivarens instruktioner och utöva sin verksamhet för denna. Möjligheten för arbetstagarna att förfoga över sin tid utan större inskränkningar och ägna sig åt sina egna intressen är däremot en omständighet som kan visa att den aktuella tiden inte utgör arbetstid <sup>(120)</sup>.

När det gäller 'beredskap' där arbetstagarna fritt kan välja var de befinner sig, innebär detta att de nationella domstolarna för varje ärende måste fastställa under vilka de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta är av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån påverkar arbetstagarens möjligheter att under dessa perioder fritt förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i anspråk och att ägna sig åt sina egna intressen under denna tid <sup>(121)</sup>. Detta gäller endast om hela beredskapsperioden klassificeras som 'arbetstid'. I motsats till detta, när kraven som arbetsgivaren ålagt arbetstagaren under 'beredskapstjänst' inte förhindrar arbetstagaren från att ägna sig åt sina egna intressen, är det endast den tid då tjänster faktiskt tillhandahålls som ska betraktas som 'arbetstid' <sup>(122)</sup>.

- *Arbetstagaren utför sina aktiviteter eller uppgifter*

När det gäller det tredje kriteriet är det viktigt att påpeka att det inte är relevant med vilken intensitet arbetet utförs eller om det görs avbrott i arbetet.

I linje med målet för arbetstidsdirektivet, att säkerställa arbetstagarnas hälsa och säkerhet, har domstolen slagit fast att 'även om den verksamhet som faktiskt utövas varierar beroende på omständigheterna, skall dessutom skyldigheten för [arbetstagarna] att vara närvarande och tillgängliga på arbetsplatsen för att tillhandahålla sina yrkestjänster anses ingå i utförandet av arbetsuppgifterna' <sup>(123)</sup>. Domstolen har understrukit att arbetets intensitet eller arbetstagarens produktivitet inte ingår bland kriterierna för begreppet 'arbetstid', i den mening som avses i direktivet <sup>(124)</sup> och att tiden i fråga kan betraktas som arbetstid 'oavsett det förhållandet att arbetstagaren inte faktiskt och oavbrutet utför ett arbete' <sup>(125)</sup>.

När de nationella domstolarna har att avgöra om en tidsperiod ska betraktas som arbetstid eller viloperiod får de inte begränsa sin analys till bestämmelserna i den nationella lagstiftningen. De bör granska de villkor som i praktiken tillämpas på den berörda arbetstagarens arbetstid <sup>(126)</sup>.

Slutligen följer det av formuleringarna i direktivet och domstolens rättspraxis att om en tidsperiod inte uppfyller dessa kriterier ska den betraktas som 'viloperiod'.

## 2. Registrering av arbetstid

För att kunna säkerställa att rättigheterna enligt artiklarna 3, 5 och 6 b i arbetstidsdirektivet upprätthålls ankommer det därför på medlemsstaterna att ålägga arbetsgivarna en skyldighet att inrätta 'ett objektivt, tillförlitligt och tillgängligt system som gör det möjligt att registrera den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare' <sup>(127)</sup> <sup>(128)</sup>.

Medlemsstaterna har emellertid rätt att efter eget godtycke fastställa de särskilda formerna för att genomföra ett sådant system. De har i synnerhet rätt att besluta om systemets form, vid behov med beaktande av de särskilda egenskaper som varje berörd verksamhet har, eller de särskilda egenskaper som varje företag har, bland annat deras storlek <sup>(129)</sup>.

<sup>(120)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkterna 36–37, dom i mål C-303/98, Simap, punkt 50.

<sup>(121)</sup> Dom i mål C-518/15, Matzak, punkterna 63–66, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkterna 36–37, dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkterna 37–38, dom i mål C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punkterna 33–34, dom i mål C-214/20, Dublin City Council, punkt 38.

<sup>(122)</sup> Dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkt 39, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 38 och där angiven rättspraxis.

<sup>(123)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 48.

<sup>(124)</sup> Domstolens beslut C-437/05, Vorel, punkt 25, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 43.

<sup>(125)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 93.

<sup>(126)</sup> Domstolens beslut C-258/10, Grigore, punkt 50.

<sup>(127)</sup> Dom i mål C-55/18, CCOO, punkt 60.

<sup>(128)</sup> Domstolen har slagit fast att enligt EU:s bestämmelser om skydd av personuppgifter utgör arbetstidsregister personuppgifter. Dom av den 30 maj 2013, Worten – Equipamentos para o Lar SA mot Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

<sup>(129)</sup> Dom i mål C-55/18, CCOO, punkt 63.

Det finns ett undantag från denna regel. Om arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art får en medlemsstat göra avvikelser från artiklarna 3 till 6 i arbetstidsdirektivet och behöver då inte inrätta ett system för att registrera arbetstiden för den verksamheten <sup>(130)</sup>.

### 3. Tillämpning av definitionen i direktivet på särskilda tidsperioder

#### a) Jourtid och beredskapstjänstgöring

När det gäller jourtid och beredskapstjänstgöring har domstolen lämnat specifik vägledning, i synnerhet i målen Simap, Jaeger och Dellas, som rörde läkare inom primärvårdsgrupper och på sjukhus samt en specialpedagog verksam vid gruppboenden för unga eller vuxna handikappade <sup>(131)</sup>.

I dessa fall ansåg domstolen att den tid då arbetstagarna har jour i sin helhet ska räknas som arbetstid i direktivets mening om de måste befinna sig på arbetsplatsen. I en sådan situation är de berörda arbetstagarna skyldiga att stå till förfogande för att tillhandahålla sina tjänster på en av arbetsgivaren anvisad plats under hela perioden. Arbetstagarna har också mycket större restriktioner, eftersom de är tvingade att uppehålla sig på annan plats än den där deras familjer och sociala omgivning befinner sig och har mindre handlingsfrihet när det gäller att organisera den tid under vilken deras tjänster inte tas i anspråk <sup>(132)</sup>.

Till stöd för denna ståndpunkt framhöll domstolen att syftet att trygga säkerhet och hälsa för arbetstagarna genom att de ges rätt till viloperioder och tillräckliga raster skulle äventyras allvarligt om perioder med jourtjänstgöring enligt systemet med fysisk närvaro inte skulle anses ingå i begreppet arbetstid <sup>(133)</sup>.

När arbetstagaren tvingas att stanna kvar på arbetsplatsen som inbegriper eller sammanfaller med arbetstagarens bostad, är den omständigheten i sig inte tillräcklig för att perioden ska klassificeras som 'arbetstid' enligt direktivet. Klassificeringen av sådan 'jourtid' som 'arbetstid' eller viloperiod" är beroende av hur omfattande arbetsgivarens krav är på arbetstagaren. Förbudet för arbetstagaren att lämna sin arbetsplats innebär i ett sådant fall nämligen inte nödvändigtvis att han eller hon är tvungen att uppehålla sig utanför sin sociala miljö och familjemiljö. Kravet att besvara arbetsgivarens samtal är mindre ägnat att hindra arbetstagaren att under denna period fritt förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i anspråk <sup>(134)</sup>.

Det bör noteras att jourtid betraktas som arbetstid oberoende av om den berörda personen verkligen arbetar under denna period eller inte <sup>(135)</sup>. Det betyder att om jourtjänsten innefattar perioder då det inte finns något arbete att utföra saknar detta betydelse för klassificeringen av tiden som arbetstid <sup>(136)</sup>. På samma sätt påverkas inte synen på jourtid som arbetstid av att arbetstagarna har tillgång till en vilosal och kan vila eller sova under de perioder då deras tjänster inte tas i anspråk <sup>(137)</sup>.

När det gäller användningen av likvärdighetssystem för beräkningen av jourtid, har domstolen slagit fast att de är oförenliga med direktivet om de inte innebär att samtliga minimikrav i syfte att ge arbetstagarna ett effektivt skydd för deras säkerhet och hälsa iakttas <sup>(138)</sup>.

<sup>(130)</sup> Dom i mål C-55/18, CCOO, punkt 63.

<sup>(131)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, dom i mål C-151/02, Jaeger, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl.

<sup>(132)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 65.

<sup>(133)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 49.

<sup>(134)</sup> Dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 43, dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkt 44.

<sup>(135)</sup> Domstolens beslut C-437/05, Vorel, punkt 27, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 46.

<sup>(136)</sup> Domstolens beslut C-437/05, Vorel, punkt 28.

<sup>(137)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkterna 60 och 64.

<sup>(138)</sup> Dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 63.

I motsats till detta behöver de nationella domstolarna i de fall arbetstagarna vid "jourtjänstgöring" hela tiden vara tillgängliga men fritt kan välja var de befinner sig, eller där de måste befinna sig på arbetsplatsen där de även bor göra en bedömning från fall till fall huruvida arbetstagarens inskränkningar som införts av arbetsgivaren är sådana att de hindrar arbetstagarna från möjligheten att ägna sig åt sina egna intressen. Om så är fallet omfattar "arbetstid" hela perioder av "jourtjänstgöring" <sup>(139)</sup>.

Omvänt gäller att när de krav som arbetstagaren är skyldig att iakttas gör det möjligt för arbetstagaren att förfoga över sin tid och att ägna sig åt sina egna intressen utan större begränsningar, är det endast den tid som avser det arbete som i förekommande fall faktiskt har utförts under en sådan period som utgör "arbetstid" <sup>(140)</sup>.

I nyligen fastställd rättspraxis angav domstolen de delar som måste beaktas för att fastställa omfattningen av de begränsningar som ålagts arbetstagarna under "bakjour".

Om åtminstone ett av två följande kriterier förekommer leder detta i princip till att hela "bakjournperioden" klassificeras som "arbetstid":

- en väldigt kort tid ("några minuter") krävs för att återuppta arbetet vid behov <sup>(141)</sup>, och
- många samtal i samband med att arbetet som arbetstagaren faktiskt utför varar en icke oansenlig tid, om det är möjligt att objektivt uppskatta dess frekvens <sup>(142)</sup>.

Om arbetstagaren endast sällan anmodas att utföra arbete under dennes bakjournperioder kan dessa perioder icke desto mindre anses utgöra "viloperioder", när den tidsfrist för återupptagande av arbetet som arbetstagaren är skyldig att iakttas har en sådan inverkan att den i sig objektivt och i väsentlig mån begränsar arbetstagarens möjligheter att under dessa perioder fritt förfoga över den tid under vilken arbetstagarens tjänster inte tas i anspråk <sup>(143)</sup>.

Även om ett av de två kriterierna förekommer kan det emellertid vara så att den icke aktiva delen av "bakjouren" ska betraktas som en "viloperiod", där förmånerna och/eller spelrum som beviljas arbetstagaren innebär att arbetstagaren kan ägna tiden åt sina egna intressen <sup>(144)</sup>.

För att bedöma omfattningen av begränsningarna som införts för arbetstagaren ska endast de begränsningar som införts liksom de förmåner som lämnats av arbetsgivarna genom lagstiftning eller kollektivavtal beaktas <sup>(145)</sup>. Sådana begränsningar kan till exempel innebära krav på särskild utrustning <sup>(146)</sup> eller sanktioner om svarstiden överskrids <sup>(147)</sup>. Förmåner kan inbegripa användning av yrkesfordon med särskilda vägtrafikbestämmelser <sup>(148)</sup>, frånvaron av skyldighet att besvara alla samtal <sup>(149)</sup> eller möjligheten att utföra annan yrkesverksamhet under "jourtjänstgöringen" <sup>(150)</sup>.

Å andra sidan är krav som kan påverka kvaliteten på arbetstagarnas vila under beredskapen men som inte införts av arbetsgivaren, enligt lag eller genom kollektivavtal inte relevanta för klassificeringen av arbetstid. Sådana krav kan bero på naturliga faktorer <sup>(151)</sup> eller arbetstagarnas egna val <sup>(152)</sup>.

<sup>(139)</sup> Dom i mål C-518/15, Matzak, punkterna 63–66, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkterna 36–37, dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkterna 37–38, dom i mål C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punkterna 33–34, dom i mål C-214/20, Dublin City Council, punkt 38.

<sup>(140)</sup> Dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkt 39, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 38 och där angiven rättspraxis.

<sup>(141)</sup> Dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkt 47, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 48.

<sup>(142)</sup> Dom i mål C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkterna 50–53, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkterna 51–53.

<sup>(143)</sup> Dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 54.

<sup>(144)</sup> Dom i mål C-214/20, Dublin City Council, punkterna 41–42.

<sup>(145)</sup> Dom i mål C-580/19, Offenbach am Main, punkt 40, dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 39.

<sup>(146)</sup> Dom i mål C-580/19, Offenbach am Main, punkt 49.

<sup>(147)</sup> Förslag till avgörande av generaladvokat Pitruzzella av den 6 oktober 2020 i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 120 och förslag till avgörande av generaladvokat Pitruzzella av den 6 oktober 2020 i mål C-580/19, Offenbach am Main, punkt 111.

<sup>(148)</sup> Dom i mål C-580/19, Offenbach am Main, punkt 49.

<sup>(149)</sup> Dom i mål C-214/20, Dublin City Council, punkt 44.

<sup>(150)</sup> Dom i mål C-214/20, Dublin City Council, punkterna 43–44.

<sup>(151)</sup> Dom i mål C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 50 (arbetsplats på en avlägsen plats med begränsade möjligheter till fritidsaktiviteter).

<sup>(152)</sup> Dom i mål C-214/20, Dublin City Council, punkt 45 (arbetstagarens val att utföra något annat arbete under sin beredskap).

Om "jour" gäller under en arbetstagares rast, är det endast de krav på att vara redo inom en mycket kort tidsfrist som är relevanta för bedömningen av huruvida "jour" ska ses som "arbetstid" eller "viloperiod". Det faktum att rastens begränsade varaktighet oundvikligen också innebär inskränkningar har inte någon relevans för den här bedömningen <sup>(153)</sup>.

Tillhandahållandet av tjänstebostad på arbetsplatsen eller nära arbetsplatsen är inte heller relevant <sup>(154)</sup>.

Även i fall där den inaktiva delen av "jour" betraktas som "viloperiod" innebär detta inte att arbetsgivarna har fritt spelrum när det gäller varaktighet och tidpunkter för "jour". Arbetsgivarna ska alltid uppfylla sina skyldigheter enligt direktiv 89/391/EEG för att skydda arbetstagarna <sup>(155)</sup>. Domstolen förtydligade att arbetsgivare enligt artikel 5.1 ska utvärdera och förebygga alla risker för arbetstagarnas säkerhet och hälsa. Detta inkluderar vissa psykosociala risker, som stress och utbrändhet <sup>(156)</sup>. Arbetstagarna behöver därför kunna lämna sin arbetsmiljö under ett tillräckligt antal på varandra följande timmar, för att kunna neutralisera arbetets effekter på deras säkerhet och hälsa <sup>(157)</sup>. Därmed kan arbetsgivarna inte fastställa jourperioder som är så långa eller ofta förekommande att de riskerar arbetstagarnas hälsa <sup>(158)</sup>. Domstolen angav att det är medlemsstaterna som ska fastställa detaljerade bestämmelser för hur detta krav ska tillämpas <sup>(159)</sup>.

b) *Raster*

Domstolen har i målet *Dopravní podnik hl. m. Prahy* slagit fast att en rast som erbjuds en arbetstagare under dennes dagliga arbetstid, under vilka denne vid behov måste kunna göra en uttryckning inom två minuter, ska anses utgöra "arbetstid" enligt betydelsen av artikel 2 eftersom "de krav som arbetstagaren är skyldig att iaktta under rasterna är av sådan art att de objektivt och i väsentlig mån påverkar arbetstagarens möjligheter att fritt förfoga över den tid under vilken hans eller hennes tjänster inte tas i anspråk och att ägna sig åt sina egna intressen under denna tid" <sup>(160)</sup>.

c) *Restid mellan bostaden och dagens första respektive sista kund för arbetstagare som inte har en fast bestämd arbetsplats*

I *Tyco*-målet hade domstolen att ta ställning till huruvida restiden mellan bostaden och dagens första respektive sista kund för arbetstagare som inte hade en fast bestämd arbetsplats skulle räknas som arbetstid <sup>(161)</sup>.

Målet gällde tekniker som var anställda för att installera och underhålla säkerhetsanordningar på olika platser inom det geografiska område de hade tilldelats. Minst en gång i veckan åkte de till ett transportlogistikkontor för att hämta den utrustning de behövde i sitt arbete. Andra dagar körde de direkt från sina hem till de platser där de skulle utföra arbeten.

Domstolen ansåg att de tre arbetstidskriterierna var uppfyllda. För det första ansåg den att resorna till de kunder som arbetsgivaren anvisade var nödvändiga för att arbetstagarna skulle kunna utföra tekniska arbeten hos kunderna. Således måste arbetstagarna anses utföra sina aktiviteter eller uppgifter under dessa perioder <sup>(162)</sup>. När det för det andra gäller det faktum att de berörda arbetstagarna fick en färdväg för sina resor och inte fritt kunde förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen under denna period ansåg domstolen att arbetstagarna också under denna tidsperiod stod till arbetsgivarens förfogande <sup>(163)</sup>. För det tredje bekräftade domstolen att arbetstagare som reser till eller från en kund och

<sup>(153)</sup> Dom i mål C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punkt 39.

<sup>(154)</sup> Dom i mål C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punkt 50.

<sup>(155)</sup> Dom i mål C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punkt 61, dom i mål C-580/19, *Offenbach am Main*, punkt 60.

<sup>(156)</sup> Dom i mål C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punkt 62.

<sup>(157)</sup> Dom i mål C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punkt 64.

<sup>(158)</sup> Dom i mål C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punkt 65.

<sup>(159)</sup> Dom i mål C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, punkt 65.

<sup>(160)</sup> Dom i mål C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, punkt 43.

<sup>(161)</sup> Dom i mål C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

<sup>(162)</sup> Dom i mål C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punkterna 30–34.

<sup>(163)</sup> Dom i mål C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, punkterna 35–39.



därmed utför sina uppgifter också måste anses arbeta under dessa resor. Med hänsyn till att resorna utgör en ofrånkomlig del av ställningen som arbetstagare utan en fast bestämd arbetsplats eller arbetsplats där arbetet vanligtvis utförs, kan dessa arbetstagares arbetsplats inte vara begränsad till den plats där dessa arbetstagare rent fysiskt utför sitt arbete hos arbetsgivarens kunder <sup>(164)</sup>.

d) *Yrkesutbildning på begäran av arbetsgivaren*

Domstolen har understrukit att man med arbetsplats avser varje plats där arbetstagaren ska utföra arbete på arbetsgivarens order, inklusive när denna plats inte är den plats där arbetstagaren vanligtvis utför sitt arbete. Domstolen har därmed ansett att perioden under vilken en arbetstagare genomgår en yrkesutbildning på begäran av arbetsgivaren, där denna utbildning bedrivs utanför arbetstagarens normala arbetsplats och helt eller delvis utanför normal arbetstid, utgör arbetstid <sup>(165)</sup>.

e) *Andra tidsperioder*

Eftersom domstolen endast har uttalat sig om en begränsad uppsättning perioder som räknas som "arbetstid" anser kommissionen att det är nödvändigt att ge vägledning om andra slags perioder. Nedan följer kommissionens syn på begreppet "arbetstid" i förhållande till andra tidsperioder.

- Resor mellan möten under arbetsdagen

Frågan om resor mellan jobb under arbetsdagen tas inte upp i Tyco- domen. Anledningen är att dessa perioder i det fallet redan medtogs i arbetsgivarens beräkning av den dagliga arbetstiden <sup>(166)</sup>.

Mot bakgrund av detta domslut och beroende på de exakta omständigheterna från fall till fall anser kommissionen att resor mellan jobb under arbetsdagen också bör betraktas som arbetstid. Detta skulle vara fallet om följande villkor är uppfyllda:

- Om resorna i fråga är nödvändiga för att tillhandahålla tjänsterna till kunderna och därför måste betraktas som perioder under vilka arbetstagarna utför sina aktiviteter eller uppgifter.
- Om de berörda arbetstagarna står till arbetsgivarens förfogande under denna tid, vilket innebär att de följer arbetsgivarens instruktioner och inte fritt kan förfoga över sin tid och ägna sig åt sina egna intressen.
- Om restiden utgör en integrerad del av arbetstagarnas arbete och deras arbetsplats därför inte kan anses begränsa sig till den plats där arbetsgivarens kunder finns.

- Oregelbundna resor till olika arbetsplatser

Med samma resonemang som för resor mellan jobb under arbetsdagen kan man, mot bakgrund av de ovan nämnda kriterierna och direktivets mål att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, anse att den restid som uppkommer när arbetstagare i stället för att resa till sin huvudsakliga arbetsplats reser direkt till möten eller till andra arbetsplatser på deras arbetsgivares begäran ska betraktas som arbetstid. Under dessa perioder kan arbetstagarnas situation likställas med situationen för arbetstagarna i Tyco-målet eftersom de sänds av sina arbetsgivare till en annan plats än där de normalt utför sitt arbete <sup>(167)</sup>.

<sup>(164)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkterna 43–46.

<sup>(165)</sup> Dom i mål C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D.

<sup>(166)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkt 16.

<sup>(167)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras.

- Resor till och från arbetsplatsen

När det gäller den dagliga restiden till en fast arbetsplats finns det inga indikationer på att sådana perioder ska betraktas som arbetstid vid tolkningen av direktivet.

Arbetstagare som har en fast arbetsplats kan fritt bestämma avståndet mellan bostaden och arbetsplatsen och fritt utnyttja och förfoga över sin tid på vägen till och från denna arbetsplats för att ägna sig åt sina egna intressen. Detta är därför en annan situation än i Tyco-målet, där domstolen ansåg att arbetstagare som inte hade en fast arbetsplats hade förlorat möjligheten att fritt bestämma avståndet mellan bostaden och den plats där arbetsdagen vanligen börjar respektive slutar <sup>(168)</sup>.

## B. *Natt och nattarbetande*

I artikel 2.3 och 2.4 fastställs följande definitioner:

"3. *natt*: varje period om minst sju timmar, bestämd enligt nationell lagstiftning, som omfattar perioden mellan midnatt och 05.00.

4. *nattarbetande*:

- a) varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid, och
- b) varje arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en viss del av sin årsarbetstid nattetid; denna del bestäms av den berörda medlemsstaten
  - i) genom nationell lagstiftning efter samråd med arbetsmarknadens parter, eller
  - ii) genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå."

Definitionen av "natt" liknar till sitt innehåll den som används för att definiera "nattarbete" i Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) konvention om nattarbete <sup>(169)</sup>. Den definition som slutligen fastställdes för arbetstidsdirektivet gör medlemsstaterna skyldiga att i sina nationella lagar föreskriva att en period om minst sju timmar utgör natt. Detta innebär att allt arbete som utförs under denna tid, oavsett varaktighet, räknas som nattarbete.

Denna definition kompletteras av definitionen av "nattarbetande" som innehåller följande kriterier: a) arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sin arbetstid nattetid eller b) arbetstagare som troligen kommer att fullgöra en viss del av sin årsarbetstid nattetid.

Den engelska direktivtexten framstår som bristfällig i och med att den sammanbinder kriterierna a) och b) med ett "and" och därmed implicerar att de kan vara kumulativa. Samtidigt inleds båda punkterna separat med "on the one hand" och "on the other hand". En del andra språkversioner innehåller inte detta "och" <sup>(170)</sup>, vilket antyder att villkoren utgör alternativ. Den sistnämnda förståelsen verkar stödjas av domstolen, som i sin Simap-dom uttalade "enligt artikel 2.4 a i direktiv 93/104 anses nattarbetande vara 'varje arbetstagare som normalt utför minst tre timmar av sitt dagliga arbete nattetid'. I enlighet med artikel 2.4 b i ovannämnda direktiv överläts dessutom på den nationella lagstiftaren eller, enligt den berörda medlemsstatens val, på arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå möjligheten att anse andra arbetstagare som fullgör en viss del av sin årsarbetstid nattetid vara nattarbetande" <sup>(171)</sup>.

<sup>(168)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkt 44.

<sup>(169)</sup> Internationella arbetsorganisationen, konventionen om nattarbete, C171, 26.6.1990.

<sup>(170)</sup> Se främst de franska och tyska versionerna av arbetstidsdirektivet.

<sup>(171)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 55.

|| Kommissionen anser därför att kriterierna är alternativa, och att arbetstagare som uppfyller ett av dem ska betraktas ||  
|| som "nattarbetande".

I det ursprungliga förslaget <sup>(172)</sup> angavs det uttryckligen att nattarbetande kan arbeta skift. Detta bekräftar att avsikten inte var att de olika kategorierna skulle anses vara ömsesidigt uteslutande, och att en arbetstagare kan vara skiftarbetande och nattarbetande samtidigt. Detta har också bekräftats av domstolen i domen González-Castro där domstolen ansåg att en arbetstagare som "utför skiftarbete som innebär att hon endast delvis arbetar nattskift ska anses arbeta 'nattetid', och följaktligen ska anses vara 'nattarbetande' i den mening som avses i direktiv 2003/88" <sup>(173)</sup>.

### C. Skiftarbete och skiftarbetare

I artikel 2.5 och 2.6 fastställs följande definitioner:

- "5. *skiftarbete*: varje metod att dela in arbetet i skift varigenom arbetstagare avlöser varandra vid samma arbetsplatser enligt en viss arbetsgång, även då denna är roterande; skiften kan vara kontinuerliga eller diskontinuerliga; metoden kan medföra att arbetstagare måste arbeta vid olika tider under en given period av dagar eller veckor;
6. *skiftarbetare*: varje arbetstagare vars arbetsschema ingår i skiftarbete;"

Definitionerna av "skiftarbete" och "skiftarbetare" har bara varit föremål för mycket begränsade tolkningar från domstolens sida. I sin Simap-dom ansåg domstolen att det arbete som utfördes av läkare och var organiserat så att arbetstagarna fortlöpande avlöste varandra på samma arbetsplats enligt ett rullande schema uppfyllde kraven i definitionen av skiftarbete <sup>(174)</sup>. I detta fall hade arbetstagarna, läkare i primärvårdsgrupper, en normal arbetstid från klockan 8 till klockan 15, varefter de var elfte dag hade jour från arbetsdagens slut fram till klockan 8 nästa morgon. Domstolen ansåg att denna jourtid vid sjukvårdsinrättningen eller beredskapstjänst som krävde att läkarna alltid var tillgängliga uppfyllde definitionen av skiftarbete på följande grunder:

- Arbetstagarna avlöste fortlöpande varandra på samma arbetsplats enligt ett rullande schema.
- Även om arbetet utfördes med jämna mellanrum skulle de berörda läkarna utföra sitt arbete på olika tider under en viss period av dagar eller veckor.

I detta fall ansåg inte domstolen att läkarnas "normala" arbetstid utgjorde skiftarbete, möjligen eftersom de då arbetade under samma tider och på olika platser <sup>(175)</sup>.

Såsom framhålls i definitionerna är inte skiftarbete begränsat till den välkända "roterande arbetsgång", där arbetstagarna arbetar ett visst antal timmar under en period och sedan roterar till en annan timperiod, vanligen med tre perioder om åtta timmar under ett dygn.

Slutligen, som anges ovan, kan skiftarbetare också vara nattarbetande <sup>(176)</sup>. Arbetstagare som omfattas av fler än en definition har rätt till det skydd som gäller för respektive kategori.

### D. Mobila arbetstagare

Artikel 2.7 lämnar följande definition:

- "7. *mobila arbetstagare*: arbetstagare som är anställda som resande personal av företag som bedriver person- eller godstransport på väg, i luften eller via inre vattenvägar;"

<sup>(172)</sup> Motiveringen till förslaget till rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990 (inte översatt till svenska).

<sup>(173)</sup> Domstolens dom av den 19 september 2018, Isabel González Castro mot Mutua Umivale m.fl., C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, punkt 46.

<sup>(174)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkterna 59–64.

<sup>(175)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 61.

<sup>(176)</sup> Dom i mål C-41/17, González Castro, punkterna 44–46.

Åtskillnaden mellan mobil och icke-mobil personal vid tillämpningen av arbetstidsdirektivet var en av de frågor som diskuterades i samband med att direktiv 2000/34/EG som ändrade direktivet från 1993 utarbetades och som inkluderades i direktivet <sup>(177)</sup>.

Det rådde oklarhet om huruvida direktiv från 1993 skulle tolkas som att undantaget för vissa sektorer måste tillämpas på alla som arbetade inom dessa sektorer eller enbart på mobila arbetstagare <sup>(178)</sup>. Därför fanns det i samband med att ändringsdirektivet 2000/34/EG utarbetades en strävan att fastställa vissa särskilda bestämmelser om mobila arbetstagare och samtidigt se till att arbetstiden för icke-mobil personal i sektorer med mobila arbetstagare kunde förläggas på ett sätt som överensstämde med de allmänna bestämmelserna.

Begreppet "mobil arbetstagare" i arbetstidsdirektivet begränsas därför till arbetstagare som samtidigt

- är anställda som resande personal,
- arbetar hos företag som bedriver person- eller godstransporter och
- arbetar på vägar, i luften eller på inre vattenvägar.

Innebörden av begreppet "mobil arbetstagare" är specifikt för arbetstidsdirektivet och intimt förknippad med kriteriet "resande". Begreppet är avsett att ta hänsyn till de berörda arbetstagarnas arbetsvillkor och de särskilda aspekter som kännetecknar deras arbete (till exempel att arbeta och bo på arbetsplatsen under vissa perioder, främst inom gränsöverskridande verksamheter). Detta är ett annat slags mobila arbetstagare än utstationerade eller migrerande arbetstagare eller gränsarbetare. Det betyder också att inte alla "resande" arbetstagare räknas som "mobila arbetstagare".

Definitionen i arbetstidsdirektivet är kopplad till avvikelserna som infördes genom artikel 20 för mobila arbetstagare (se nedan under punkt IX.D.1).

Som anges i punkt III.B.5 omfattas emellertid endast mobila arbetstagare som inte omfattas av en specifik transportlagstiftning av direktivet och dess avvikelser.

#### E. **Offshorearbete**

I artikel 2.8 fastställs följande definition:

"8. *offshorearbete*: arbete som huvudsakligen utförs på eller från offshoreanläggningar (inklusive oljeborrplattformar) i direkt eller indirekt anslutning till prospektering, utvinning eller exploatering av mineraltillgångar, inbegripet kolväten, samt dykning i anslutning till sådan verksamhet, oavsett om dykningen utförs från en offshoreanläggning eller från ett fartyg."

Hittills tycks inga särskilda problem ha uppstått med denna definition, och det finns ingen rättspraxis från domstolen.

#### F. **Tillräcklig vila**

I artikel 2.9 fastställs följande definition

"9. *tillräcklig vila*: att arbetstagarna har regelbundna viloperioder, vars längd anges i tidsenheter och som är tillräckligt långa och sammanhängande för att säkerställa att de inte på grund av trötthet eller ojämn arbetsrytm skadar sig själva, sina kolleger eller andra personer och att deras hälsa inte tar skada, vare sig på kort eller lång sikt."

<sup>(177)</sup> Motiveringen till meddelandet från kommissionen om arbetstidens förläggning inom de sektorer och verksamheter som inte omfattas av direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993, KOM(1998) 662 slutlig 18.11.1998, punkt 27.

<sup>(178)</sup> Man kan emellertid notera att domstolen senare klargjorde denna fråga i sin dom av den 4 oktober 2001, J.R. Bowden, J.L. Chapman och J.J. Doyle/Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, i vilken den slog fast att undantaget för vissa transportsektorer enligt artikel 1.3 i direktiv 93/104/EG innebär att alla arbetstagare i dessa sektorer, inte bara mobila arbetstagare, skulle undantas från direktivets tillämpningsområde och från tillämpningen av bestämmelserna i det.

Hänvisningar till begreppet "tillräcklig vila" görs dels i skäl 5 i direktivet, "Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder", dels i artiklarna 20 och 21 som fastställer avvikelser för mobila arbetstagare och offshorearbete respektive arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg. Begreppet används således avseende arbetstagare som inte omfattas av bestämmelserna om viloperioder i artiklarna 3–5. Dessa specifika bestämmelser om avvikelse anger att dessa arbetstagare har rätt till "tillräcklig vila" som ett minimiskydd <sup>(179)</sup>.

Eftersom det inte finns några numeriska gränser eller någon rättspraxis i fråga om detta begrepp anser kommissionen att begreppet "tillräcklig vila" måste bedömas mot bakgrund av de särskilda omständigheterna. Särskilt måste de specifika förhållandena i fråga om arbetstidens förläggning och arbetsvillkoren för de tre berörda typerna av arbetstagare, dvs. mobila arbetstagare, offshorearbetare och arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg, tas i beaktande.

## V. MINIMIPERIODER FÖR VILA

Enligt artikel 31.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna har arbetstagarna rätt till dygns- och veckovila av en viss minsta längd.

Vikten av dessa viloperioder bekräftas i skäl 5 i direktivet: "Alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder. Begreppet 'vila' måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa. För att trygga hälsa och säkerhet för arbetstagare inom gemenskapen måste arbetstagarna ges dygnsvila, veckovila och semester av en viss minsta längd samt tillräckliga raster. [...]"

I direktivet definieras tre typer av viloperioder: dygnsvila (artikel 3), raster (artikel 4) och veckovila (artikel 5). I artikel 7 föreskrivs också en årlig betald semester, som ursprungligen kallades "årsvila" <sup>(180)</sup> och behandlas mer i detalj i kapitel VII.

Det måste framhållas att det finns avvikelser från dessa bestämmelser och att villkoren för användning av dessa samt de skyddsåtgärder som sammanhänger med dem beskrivs i kapitel IX.

### A. Dygnsvila

I artikel 3 föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får minst elva timmars sammanhängande ledighet per 24-timmarsperiod."

Kravet på att alla arbetstagare ska beviljas elva timmars sammanhängande ledighet är en miniminorm. Nationella lagar som införlivar direktivet ger ofta ett bättre skydd, till exempel genom att arbetstagarna får rätt till längre dygnsvila eller genom att en maximal arbetstid per dag fastställs. Kommissionen betraktade det som ett skyddsnät för de berörda arbetstagarnas hälsa och säkerhet, som även tog hänsyn till ekonomiska krav och skiftgång <sup>(181)</sup>.

De elva timmarnas dygnsvila måste vara sammanhängande. Det betyder att arbetstagarnas viloperioder inte bör avbrytas om inte medlemsstaterna har föreskrivit något annat genom användning av en tillåten avvikelse (se kapitel IX).

Arbetstagarna ska ges en dygnsvila per 24-timmarsperiod. Denna period definieras emellertid inte som ett kalenderdygn i direktivet. Detta skulle *de facto* vara att påtvinga ett arbetsschema som inte passar ihop med de vanliga arbetsperioderna <sup>(182)</sup>.

<sup>(179)</sup> Enligt artiklarna 20 och 21 är mobila arbetstagare respektive arbetstagare på sjögående fiskefartyg inte omfattade av artiklarna 3, 4 och 5, men medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att dess arbetstagare ändå har rätt till "tillräcklig vila".

<sup>(180)</sup> Motiveringen till förslaget till rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990 (inte översatt till svenska).

<sup>(181)</sup> Motiveringen till förslaget till rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990 (inte översatt till svenska).

<sup>(182)</sup> Det skulle tvinga arbetstagarna att arbeta mellan klockan 00.00 och 13.00 och att utnyttja sin viloperiod mellan klockan 13.00 och 24.00, eller tvärtom vara lediga mellan klockan 00.00 och 11.00 och arbeta mellan klockan 11.00 och 24.00.

Genom att sätta en 24-timmarsperiod som ram skapar direktivet emellertid en viss regelbundenhet hos perioderna av dygnsvila. I det avseendet har domstolen slagit fast att "i allmänhet krävs det följaktligen en regelbunden altemnering mellan arbetstid och viloperioder, i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarens säkerhet och hälsa" <sup>(183)</sup>. Syftet med dygnsvilan är att arbetstagarna ska ha möjlighet att dra sig undan från sin arbetsmiljö under ett visst antal timmar. Dessa måste vara sammanhängande och "följa direkt efter arbetstiden för att kunna göra det möjligt för den berörde att koppla av och bli kvitt den trötthet som hänger samman med utförandet av hans arbetsuppgifter" <sup>(184)</sup>.

När inget undantag utnyttjas är således den sammanhängande arbetstiden begränsad till tretton timmar (varifrån den nedan angivna rasten måste dras av), som måste följas av minst elva timmars sammanhängande ledighet. Enligt de "normala" bestämmelserna i direktivet kan arbetstagarna inte utföra arbete under längre tid än tretton sammanhängande timmar eftersom detta skulle stå i strid med bestämmelsens syfte. Sådana system är därför endast tillåtna enligt de villkor som beskrivs i kapitel IX.

## B. Raster

I artikel 4 föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare – då arbetsdagen är längre än sex timmar – får en rast. Den närmare utformningen, däribland rastens längd och på vilka villkor den ges, skall fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning."

Enligt artikel 4 har arbetstagarna rätt till en rast om deras arbetsdag är längre än sex timmar. Längden och villkoren för denna rast får dock slås fast i kollektivavtal eller nationell lagstiftning.

### 1. Rastens längd

I skäl 5 i direktivet anges att viloperioder, såsom raster, måste uttryckas i tidsenheter, dvs. i dagar, timmar och/eller delar av dessa och arbetstagarna måste ges "tillräckliga raster" <sup>(185)</sup>.

|| Därför anser kommissionen att de raster som arbetstagarna ska ha rätt till måste vara väl definierade i tidsenheter och att överdrivet korta raster skulle strida emot bestämmelserna i direktivet, även om längden ska fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter. ||

### 2. Tidpunkten för rasten

|| Analogt med detta ska rasten ge arbetstagarna faktiska möjligheter till vila under arbetsdagar som är längre än sex timmar, även om villkoren för beviljade av raster enligt direktivet ska fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter. Därför bör rasten anpassas till arbetstagarnas scheman och senast förläggas efter sex timmars arbete. ||

### 3. Villkor för rasten

Att den rast som arbetstagarna har rätt till enligt artikel 4 i direktivet bör utgöra en "viloperiod" framgår både av skäl 5 och titeln på det kapitel den behandlas i: "Minimiperioder för vila".

<sup>(183)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 95.

<sup>(184)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 95.

<sup>(185)</sup> Begreppet "tillräckliga raster" används exempelvis också av domstolen i domen av den 14 oktober 2010, Günter Fuß mot Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, punkt 32.

Mot bakgrund av definitionerna av "arbetstid" och "viloperiod" betyder detta att arbetstagarna inte bör tvingas att stanna kvar på sina arbetsstationer, stå till arbetsgivarens förfogande eller utföra sina aktiviteter eller uppgifter. Sådana raster då arbetstagarna förfogar över sin tid utan större inskränkningar och kan ägna sig åt sina egna intressen utgör inte arbetstid<sup>(186)</sup>. Eftersom raster utgör viloperioder behöver de inte räknas som arbetstid. Som understryks ovan kan det emellertid finnas avvikelser i nationell lagstiftning, eftersom medlemsstaterna får tillämpa bestämmelser som i högre grad skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet, till exempel genom att raster under en arbetsdag betraktas som arbetstid.

Perioder då arbetsgivaren förväntar sig att arbetstagarna ska stanna kvar på sin plats och vid behov kunna tillhandahålla tjänster räknas däremot som arbetstid även om aktiviteten är lika med noll, och tillgodoser därmed inte arbetstagarnas rätt att få en rast under arbetsdagen.

Domstolen har slagit fast att en period där arbetstagare måste kunna göra en uttryckning inom två minuter anses vara "arbetstid" om det tydligt framgår att kraven som arbetstagarna är skyldiga att iaktta i väsentlig mån påverkar deras möjligheter att fritt förfoga över sin tid<sup>(187)</sup>.

#### 4. Medlemsstaternas införlivandeskyldigheter

Enligt direktivet får rastens längd och på vilka villkor den ges fastställas genom kollektivavtal. Medlemsstaterna har emellertid en skyldighet att införliva direktivet<sup>(188)</sup>. Därför är det de som ska säkerställa att alla arbetstagare, också de som inte omfattas av kollektivavtal, har rätt till en rast.

Enligt formuleringen i direktivet ska rastens längd och på vilka villkor den ges fastställas genom kollektivavtal eller nationell lagstiftning. Det betyder i sin tur att de nationella lagar som införlivar direktivet inte kan vara så utformade att fastställandet av rastens längd och villkoren för den överläts till individuella överenskommelser mellan de berörda arbetstagarna och arbetsgivarna.

#### C. Veckovila

I artikel 5 föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare under varje period om sju dagar får minst 24 timmars sammanhängande ledighet plus den elva timmars dygnsvila som avses i artikel 3.

Om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det får en ledighet om minst 24 timmar tillämpas."

Dessutom fastställs följande i artikel 16:

"Medlemsstaterna får föreskriva följande:

- a) För tillämpningen av artikel 5 (veckovila): En beräkningsperiod som inte överstiger 14 dagar. [...]"

Formuleringen i artikel 5 i direktivet från 1993 var något annorlunda, eftersom den inkluderade följande mening: "Den minimitid för vila som avses i första stycket skall i princip omfatta söndag." Domstolen har emellertid upphävt denna bestämmelse, eftersom den rättsliga grunden för detta direktiv, som handlar om att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet inte gjorde det befogat att utse just söndagen till den veckodag som skulle omfattas av veckovilan<sup>(189)</sup>. Meningen ströks sedan i samband med att direktivet ändrades genom direktiv 2000/34/EG.

<sup>(186)</sup> Dom i mål C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, punkterna 36–37, dom i mål C-303/98, Simap, punkt 50.

<sup>(187)</sup> Dom i mål C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, punkt 43.

<sup>(188)</sup> I artikel 288 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt föreskrivs följande: "Ett direktiv ska med avseende på det resultat som ska uppnås vara bindande för varje medlemsstat till vilken det är riktat, men ska överlåta åt de nationella myndigheterna att bestämma form och tillvägagångssätt för genomförandet."

<sup>(189)</sup> Dom i mål C-84/94, Förenade kungariket/rådet.

Mot bakgrund av direktivets formuleringar och mål gör kommissionen följande överväganden, även om rättspraxisen i fråga om veckovila hittills är begränsad.

#### 1. Minst 35 timmars sammanhängande veckovila

Såsom har angivits ovan föreskriver artikel 5 i arbetstidsdirektivet att arbetstagare "under varje period om sju dagar" ska få 24 timmars ledighet och den elva timmar långa dygnsvilan. Det betyder att denna elvatimmarsperiod inte får dras av från veckovilan.

Detta ger en sammanhängande viloperiod på 35 timmar.

Såsom anges ovan är detta ett minimikrav. Medlemsstaterna har möjlighet att fastställa ytterligare eller längre viloperioder så länge detta minimikrav uppfylls.

#### 2. En viloperiod under varje period om sju dagar ("veckovila")

Enligt artikel 5 ska arbetstagarna ha rätt till en veckovila "under varje period om sju dagar". Till följd av målet att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet finns det i direktivet krav på att den veckovila som arbetstagarna har rätt till följer en viss regelbundenhet.

Domstolen har ansett att artikel 5 inte anger den tidpunkt då den minsta viloperioden ska ges och den ger därmed medlemsstaterna en viss flexibilitet i valet av denna tidpunkt. Viloperioden kan ges när som helst inom varje period om sju dagar <sup>(190)</sup>. Direktivet innehåller något krav på att veckovilan ska infalla samma veckodag under varje sjudagarsperiod.

#### 3. Veckovila under en beräkningsperiod om 14 dagar

Vid sidan av den ovan beskrivna flexibiliteten i fråga om veckovilans förläggning under varje sjudagarsperiod kan enligt artikel 16 i arbetstidsdirektivet en beräkningsperiod om 14 dagar tillämpas för veckovilan. I det avseendet angavs det i kommissionens förslag <sup>(191)</sup> att de föreslagna viloperioderna utgjorde rimliga miniminivåer som tog hänsyn till ekonomiska krav och mönster för skiftarbete, eftersom veckovilan kan beräknas som ett genomsnitt över en tvåveckorsperiod. Därmed skapas den nödvändiga flexibiliteten, vilken exemplifieras med utbredningen av produktivtetsavtal ingångna mellan arbetsmarknadens parter 129.

Detta betyder att den nationella lagen kan tillåta att veckovilan beräknas utifrån ett genomsnitt under två veckor. Därmed skulle arbetstagarna antingen få två perioder om 35 timmar eller en dubbel period för veckovila.

En viss regelbundenhet säkerställs återigen genom artiklarna 5 och 16, genom att arbetstagarna har rätt ett fastställt mått av vila för varje 14-dagarsperiod. Det finns emellertid inget krav på att denna vila ska förläggas till samma dagar under varje 14-dagarsperiod.

Detta innebär att de nationella lagar som införlivar direktivet bör säkerställa att arbetstagarna får två perioder om 35 timmars veckovila eller en dubbel period för veckovila under varje 14-dagarsperiod.

#### 4. Kortare veckovila i vissa fall

Enligt artikel 5 sista meningen får veckovilan minskas till 24 timmar om sakliga, tekniska eller arbetsorganisatoriska förhållanden berättigar det.

Hittills har denna bestämmelse inte tolkats enligt domstolens rättspraxis. Det är därför svårt att fastställa dess exakta räckvidd. Icke desto mindre kan två aspekter vara till ledning för förtydligandet av den.

<sup>(190)</sup> Domstolens dom av den 9 november 2017, António Fernando Maio da Rosa/Varzim Sol – Turismo, Jogo e Animação SA, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, punkterna 39 och 44.

<sup>(191)</sup> Motiveringen till förslaget till rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990 (inte översatt till svenska).



För det första togs denna bestämmelse in i den gemensamma ståndpunkten för att täcka det problem som kan uppstå i fråga om skiftarbetare som arbetar det sista skiftet en lördag och det första skiftet påföljande måndag och därmed bara får 24 timmars sammanhängande ledighet<sup>(192)</sup>. För det andra har domstolen upprepade gånger uttalat att undantagen från direktivets tillämpningsområde och avvikelserna från dess bestämmelser mot bakgrund av målen för direktivet ska tolkas restriktivt<sup>(193)</sup>.

|| Detta resonemang är inte slutgiltigt och denna avvikelse kan även vara tillämplig på andra än skiftarbetare, men ||  
|| användningen av den måste övervägas noggrant från fall till fall. ||

## VI. BEGRÄNSNING AV VECKOARBETSTIDEN

Enligt Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna har arbetstagarna rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden.

I och med att artikel 6 i arbetstidsdirektivet fastställer en maximal genomsnittlig veckoarbetstid kan direktivet anses omsätta denna rättighet i praktiken:

”Medlemsstaterna skall, med beaktande av behovet av att skydda arbetstagares säkerhet och hälsa, vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- a) veckoarbetstiden begränsas genom lagar och andra författningar eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter,
- b) den genomsnittliga arbetstiden under varje sjudagarsperiod inklusive övertid inte överstiger 48 timmar.”

Denna rättighet ramas in av en beräkningsperiod enligt artikel 16:

”Medlemsstaterna får föreskriva följande:

[...] b) För tillämpningen av artikel 6 (begränsning av veckoarbetstiden): En beräkningsperiod som inte överstiger fyra månader.

De perioder av årlig betald semester som beviljas i enlighet med artikel 7 liksom även sjukfrånvaro skall inte inkluderas eller skall vara neutrala vid beräkningen av genomsnittet. [...]”.

Avvikelser från begränsningen av veckoarbetstiden kan endast förekomma i fråga om ”självständiga arbetstagare” och arbetstagare som har gett sitt medgivande till att inte tillämpa artikel 16. Avvikelser från beräkningsperioden i artikel 16 kan dock förekomma i andra nedan beskrivna fall, som emellertid avgränsas av artikel 19 enligt vad som anges i kapitel IX.

Domstolen har ytterligare understrukit den särskilda ställning som begränsningen av veckoarbetstiden har genom att vid upprepade tillfällen framhålla att ”med hänsyn till ordalydelsen av [direktivet], samt dess ändamål och systematik, ingår de olika föreskrifterna i detsamma, vad gäller längsta tillåtna arbetstid och minimiregler om ledighet, i gemenskapens socialrättsliga lagstiftning, som är av särskild betydelse och som skall tillerkännas varje arbetstagare, eftersom den utgör ett minimikrav som är avsett att säkerställa skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa”<sup>(194)</sup>.

<sup>(192)</sup> Detta framgår av motiveringen till det omprövade förslaget till rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(93) 578 final – SYN 295, 16.11.1993, s. 3, ändring 5 (inte översatt till svenska).

<sup>(193)</sup> Undantagen från tillämpningsområdet behandlas i dom i mål C-303/98, Simap, punkt 35, dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 24, dom i mål C-211/19, Készenléti Rendőrség, punkt 32, dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkterna 55 och 65. Om avvikelserna, se dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 89, dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 40, dom i mål C-518/15, Matzak, punkt 38, dom i mål C-585/19, Academia de Studii Economice din București, punkt 61.

<sup>(194)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 100, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 49, domstolens beslut C-437/05, Vorel, punkt 23, domstolens dom av den 11 april 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure mot Premier ministre m.fl., C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318, punkt 32, dom i mål C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D., punkt 36, dom i mål C-214/20, Dublin City Council, punkt 37.

## A. *Maximal veckoarbetstid*

### 1. *Vad ska ingå i den maximala veckoarbetstiden?*

Begränsningen av veckoarbetstiden är tillämplig på det ovan presenterade arbetstidsbegreppet som domstolen använder sig av <sup>(195)</sup>.

Dessutom fastställs det uttryckligen i direktivet att övertid ska ingå i beräkningen av den genomsnittliga maximala veckoarbetstiden. Detta är i linje med den definition av arbetstid som anges ovan, där ingen åtskillnad görs mellan "laglig" arbetstid och tidsperioder som till exempel kan betecknas som "övertid" eller "jourtid" i den nationella lagstiftningen och som kan hanteras annorlunda i synnerhet när det gäller ersättningen.

### 2. *Ett fastställt tak på 48 timmar*

Den maximala veckoarbetstiden får inte överstiga 48 timmar under en sjudagarsperiod. Denna bestämmelse utgör en miniminorm och medlemsstaterna kan ge utökat skydd enligt ovan.

### 3. *Ett villkorslöst tak*

I hela sin rättspraxis har domstolen betonat att medlemsstaterna inte ensidigt kan bestämma vilken räckvidd bestämmelserna i arbetstidsdirektivet ska ha genom att föreskriva något villkor för eller någon inskränkning av arbetstagarnas rätt i enlighet med artikel 6.2 i direktivet att inte arbeta mer än 48 timmar <sup>(196)</sup>.

Domstolen har ansett att medlemsstaterna ska säkerställa att denna bestämmelse upprätthålls. Den har till exempel slagit fast att ett beslut att tvångsomplacera en arbetstagare som hade bett sin arbetsgivare att iaktta den maximala veckoarbetstiden skulle tillintetgöra bestämmelsens ändamålsenliga verkan eftersom "rädslan för sådana vedergällningsåtgärder, mot vilka det inte skulle vara möjligt att väcka talan, riskerar nämligen att avhålla de arbetstagare som anser sig vara förfördelade på grund av åtgärder som arbetsgivaren vidtagit från att göra gällande sina rättigheter i domstol och skulle följaktligen allvarligt kunna äventyra möjligheterna att uppnå direktivets mål" <sup>(197)</sup>.

Domstolen har också uttalat att ett överskridande av den maximala veckoarbetstiden i sig utgör ett åsidosättande av bestämmelsen utan att det är nödvändigt att visa att en konkret skada har tillfogats arbetstagaren <sup>(198)</sup>.

## B. *Ett tak som kan vara ett genomsnitt*

### 1. *Hur lång är beräkningsperioden?*

Såsom framgår av texten i artikel 6 kan den veckoarbetstid som ligger till grund för kontrollen av om den maximala veckoarbetstiden har överskridits beräknas som ett genomsnitt. Medlemsstaterna kan fastställa beräkningsperioder för den genomsnittliga veckoarbetstiden inom alla sektorer och verksamheter på upp till fyra månader.

I vissa fall som omfattas av artikel 19 kan beräkningsperioderna undantagsvis förlängas. Ytterligare detaljer om avvikelsernas omfattning och villkoren för dem ges i kapitel IX. Domstolen har dock, mot bakgrund av de begränsade möjligheterna till avvikelser från beräkningsperioden, konstaterat att "beräkningsperioden inte i något fall kan överstiga 12 månader. Det är således möjligt att fastställa det minimiskydd som under alla omständigheter skall genomföras" <sup>(199)</sup>.

### 2. *Vad ingår inte i beräkningsperioden?*

När det gäller den beräkningsperiod som används för att beräkna den genomsnittliga veckoarbetstiden föreskriver artikel 16 i direktivet att "[...] De perioder av årlig betald semester som beviljas i enlighet med artikel 7 liksom även sjukfrånvaro skall inte inkluderas eller skall vara neutrala vid beräkningen av genomsnittet [...]".

<sup>(195)</sup> Se främst: Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkterna 93–95, dom i mål C-14/04, Dellas m.fl., punkt 50.

<sup>(196)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 99, dom i mål C-243/09, Fuß, punkt 52, dom i mål C-429/09, Fuß, punkt 34.

<sup>(197)</sup> Dom i mål C-243/09, Fuß, punkterna 65–66.

<sup>(198)</sup> Dom i mål C-243/09, Fuß, punkt 53.

<sup>(199)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 69.

Det betyder att frånvaron av arbete under dessa perioder inte kan användas som kompensation för andra perioder då veckoarbetstiden har överskridit den maximalt tillåtna.

Med årlig betald semester avses de fyra veckor som direktivet ger rätt till. Rätten till sjukfrånvaro ”regleras emellertid inte [...] av gemenskapsrätten på dess nuvarande stadium”<sup>(200)</sup>. För att ta reda på vilka perioder som inte ska inkluderas eller som ska vara neutrala vid beräkningen av den genomsnittliga veckoarbetstiden måste man därför utgå ifrån de nationella definitionerna av sjukfrånvaro.

### 3. Vad kan ingå i beräkningsperioden?

|| Mot bakgrund av artikel 16 b och trots avsaknaden av rättspraxis från domstolen på denna punkt anser kommissionen || att de medlemsstater vilkas nationella lagstiftning ger arbetstagarna rätt till längre årlig betald semester än fyra veckor || själva bör få avgöra om dessa ytterligare semesterperioder ska tas med i beräkningen av den genomsnittliga || veckoarbetstiden eller inte.

#### C. En bestämmelse med direkt effekt

Domstolen har ansett att artikel 6.2 tillsammans med bestämmelserna om beräkningsperioden uppfyller samtliga villkor som krävs för att ha direkt effekt<sup>(201)</sup>.

Trots möjligheterna att modifiera den beräkningsperiod som används för att beräkna den maximala veckoarbetstiden har domstolen framhållit att ”utrymme för egen bedömning utesluter nämligen inte möjligheten att bestämma minimirätigheter” och att bestämmelserna har en precis och ovillkorlig karaktär<sup>(202)</sup>. Följaktligen ansåg domstolen att artikel 6.2 i direktivet ”ger enskilda rätt att kräva att beräkningsperioden för genomförande av en begränsning av veckoarbetstiden inte skall överstiga 12 månader”<sup>(203)</sup>.

Direktivet kan icke desto mindre inte i sig medföra skyldigheter för en enskild och kan därför inte tillämpas på tvister som enbart berör enskilda (”horisontell direkt effekt”)<sup>(204)</sup>.

Det ankommer hur som helst på de nationella domstolarna att säkerställa det rättsliga skydd som enskilda tillerkänns enligt denna bestämmelse och därför att så långt möjligt tolka den nationella rätten mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte för att uppnå det resultat som avses i det<sup>(205)</sup>.

Eftersom bestämmelsen har direkt effekt kan medborgarna dessutom åberopa den i mål mot staten eller offentliga organ som ”förkroppsligar staten”, såsom lokala och regionala myndigheter<sup>(206)</sup>, inklusive när de är arbetsgivare, särskilt när staten har underlåtit att inom den föreskrivna fristen införliva direktivet med nationell rätt, eller när staten har införlivat direktivet på ett felaktigt sätt<sup>(207)</sup> (”vertikal direkt effekt”). Detta kan i sin tur leda till att principen om statens ansvar för förlust eller skada som har vållats enskilda genom överträdelser av unionsrätten tillämpas. Staten kan då ställas till ansvar och tvingas betala skadestånd till enskilda personer om de nationella domstolarna finner att vissa förutsättningar är uppfyllda<sup>(208)</sup>.

Det bör påpekas att ett undantag skulle vara om den berörda medlemsstaten har använt en relevant avvikelse, om till exempel självständiga arbetstagare eller möjligheten att inte tillämpa artikel 6. Detta förutsätter dock att alla villkor för dessa avvikelser som anges i direktivet är uppfyllda<sup>(209)</sup>.

<sup>(200)</sup> Domstolens dom av den 20 januari 2009, Gerhard Schultz-Hoff mot Deutsche Rentenversicherung Bund och Stringer med flera mot Her Majesty's Revenue and Customs, de förenade målen C-350/06 och C-520/06, ECLI:EU:C:2009:18, punkt 27.

<sup>(201)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 104-106. dom i mål C-243/09, Fuß, punkt 59, dom i mål C-429/09, Fuß, punkt 35.

<sup>(202)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 68.

<sup>(203)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 70.

<sup>(204)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkterna 108–109.

<sup>(205)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkterna 110–113.

<sup>(206)</sup> Dom i mål C-243/09, Fuß, punkt 61, dom i mål C-429/09, Fuß, punkt 38.

<sup>(207)</sup> Dom i mål C-243/09, Fuß, punkt 56, dom i mål C-429/09, Fuß, punkterna 38–39.

<sup>(208)</sup> Dom i mål C-429/09, Fuß, punkterna 45–48.

<sup>(209)</sup> Se främst dom i mål C-243/09, Fuß, punkterna 58–59 om möjligheten att inte tillämpa artikel 6.

## VII. ÅRLIG BETALD SEMESTER

Domstolen har tagit rätten till årlig betald semester under noga övervägande och ansett att den är en princip av särskild betydelse i gemenskapens och Europeiska unionens sociallagstiftning <sup>(210)</sup>.

Denna rättighet fastställs också uttryckligen i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, som har samma rättsliga värde som fördragen. Artikel 31.2 i stadgan föreskriver: "Varje arbetstagare har rätt till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester."

### A. Varje arbetstagares rätt till årlig betald semester

Artikel 7.1 föreskriver:

"1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att varje arbetstagare får en årlig betald semester om minst fyra veckor i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester."

Någon avvikelse från artikel 7.1 är inte möjlig enligt direktivet <sup>(211)</sup>. Domstolen har slagit fast att denna ledighet har två syften: att arbetstagaren dels ska kunna vila sig och dels ha en period av avslappning och fritid <sup>(212)</sup>.

<sup>(210)</sup> Domstolens dom av den 26 juni 2001, *The Queen mot Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, punkt 43, **dom i mål C-342/01, Merino Gómez, punkt 29**, mål av den 16 mars 2006, C. D. Robinson-Steele mot R.D. Retail Services Ltd och Michael Jason Clarke mot Frank Staddon Ltd och J. C. Caulfield med flera mot Hanson Clay Products Ltd, de förenade målen C-131/04 och C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, punkt 48, dom av den 6 april 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging mot Staat der Nederlanden*, mål C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, punkt 28, dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, *Schultz-Hoff m.fl.*, punkt 22, dom i mål C-277/08, *Vicente Pereda*, punkt 18, domstolens dom av den 22 april 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols mot Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, punkt 28, domstolens dom av den 15 september 2011, *Williams med flera mot British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, punkt 17, domstolens dom av den 22 november 2011, *KHS AG mot Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, punkt 23, dom i mål C-282/10, *Dominguez*, punkt 16, dom i mål C-337/10, *Neidel*, punkt 28, domstolens dom av den 21 juni 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) mot Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA)* med flera, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, punkt 16, domstolens dom av den 8 november 2012, *Alexander Heimann och Konstantin Toltschin mot Kaiser GmbH*, de förenade målen C-229/11 och C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, punkt 22, domstolens beslut av den 21 februari 2013, *Concepción Maestre García mot Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, punkt 16, domstolens beslut av den 13 juni 2013, *Bianca Brandes mot Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, punkt 27, domstolens dom av den 22 maj 2014, *Z.J.R. Lock mot British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, punkt 14, domstolens dom av den 12 juni 2014, *Gülay Bollacke mot K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, punkt 15, domstolens dom av den 11 november 2015, *Kathleen Greenfield mot The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, punkt 26, domstolens dom av den 30 juni 2016, *Alicja Sobczyszyn mot Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, punkt 19, domstolens dom av den 20 juli 2016, *Hans Maschek mot Magistratsdirektion der Stadt Wien - Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, punkt 25, domstolens dom av den 29 november 2017, *Conley King mot The Sash Window Workshop Ltd och Richard Dollar*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, punkt 32, domstolens dom av den 4 oktober 2018, *Ministerul Justiției och Tribunalul Botoșani mot Maria Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, punkt 24, dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, *Bauer och Willmeroth*, punkt 38, domstolens dom av den 6 november 2018, *Sebastian W. Kreuziger mot Land Berling*, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, punkt 28, dom i mål C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, punkt 19, dom av den 13 december 2018, *Torsten Hein mot Albert Holzkamm GmbH & Co.*, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, punkt 22, dom av den 25 juni 2020, *QH mot Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria och CV mot Iccrea Banca SpA*, de förenade målen C-762/18 och C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504, punkterna 53–54, dom av den 25 november 2021, *WD mot job-medium GmbH*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, punkt 24, dom av den 9 december 2021, *XXXX mot Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, punkt 19, dom av den 13 januari 2022, *DS mot Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, punkterna 23–24.

<sup>(211)</sup> Dom i mål C-173/99, *BECTU*, punkterna 41–43, dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, *Schultz-Hoff m.fl.*, punkt 24, dom i mål C-78/11, *ANGED*, punkt 16. Se även dom i mål C-124/05, *Federatie Nederlandse Vakbeweging*, punkt 34, dom i mål C-233/20, *job-medium*, punkt 24. I sin dom i de förenade målen C-131/04 och C-257/04, *Robinson-Steele m.fl.*, punkt 52, tillade domstolen att det inte är möjligt att göra avvikelse från denna rätt genom avtal.

<sup>(212)</sup> Dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, *Schultz-Hoff m.fl.*, punkt 25, dom i mål C-277/08, *Vicente Pereda*, punkt 21, dom i mål C-486/08, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols*, punkt 30, dom i mål C-214/10, *KHS*, punkt 31, dom i mål C-78/11, *ANGED*, punkt 19, dom i mål C-194/12, *Maestre García*, punkt 18, dom i mål C-178/15, *Sobczyszyn*, punkt 23, dom i mål C-341/15, *Maschek*, punkt 34, dom i mål C-12/17, *Dicu*, punkt 27, dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, *Bauer och Willmeroth*, punkt 41, dom i mål C-214/16, *King*, punkt 37, dom i mål C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, punkt 30.

Domstolen har slagit fast att rätten till årlig semester inte kan tolkas restriktivt <sup>(213)</sup> och att de behöriga nationella myndigheterna endast får verkställa principen inom de gränser som uttryckligen uppställs i direktivet självt <sup>(214)</sup>.

## 1. Minst fyra veckors årlig betald semester

Fyra veckors årlig betald semester är en miniminorm. Under denna period ska arbetstagaren "normalt sett [...] få åtnjuta faktisk semester", och syftet är att "säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagares säkerhet och hälsa" <sup>(215)</sup>.

Rätten till årlig semester omfattar fyra veckor, vilket innebär att arbetstagarna måste befrias från sina skyldigheter i arbetet i fyra kalenderveckor, oberoende av om de arbetar heltid eller deltid.

När de fyra veckorna årlig betald semester ska omvandlas till ett antal arbetsdagar under vilka arbetstagaren är befriad från sina skyldigheter i arbetet ska beräkningen av en minsta rätt till årlig betald semester enligt direktiv 2003/88 "således ske i förhållande till det antal dagar eller timmar och/eller delar av dessa som arbetats och som stadgas i anställningsavtalet" <sup>(216)</sup>.

Domstolen har slagit fast att "Såvitt gäller intjänande av rätt till årlig betald semester, ska åtskillnad således göras mellan de perioder då arbetstagaren hade olika arbetstid. Antalet enheter för årlig semester som tjänats in i förhållande till antalet arbetade arbetsenheter ska beräknas separat för varje period" <sup>(217)</sup>.

Vid korttidsarbete där anställningsförhållandet fortsätter men arbetstagaren inte utför faktiskt arbete för arbetsgivaren, har domstolen slagit fast att en arbetstagare endast kan förvärva rätt till årlig betald semester under de perioder som denne verkligen utfört arbete (tidsproportionalitet). Inga rättigheter förvärvas under de perioder då inget arbete utförts <sup>(218)</sup>. Arbetstagarna har inte heller rätt till årlig betald semester under föräldraledighet <sup>(219)</sup>.

När arbetstagare övergår från att arbeta heltid till att arbeta deltid har domstolen slagit fast att det inte skulle vara förenligt med direktivet att tillämpa principen om tidsproportionalitet retroaktivt på den rätt till årlig semester som har intjänats under en period av heltidsarbete, eftersom detta skulle medföra att intjänad semesterrätt delvis förloras <sup>(220)</sup>. Därför kan inte en minskning av arbetstiden påverka rätten till den årliga semester som arbetstagaren redan har tjänat in <sup>(221)</sup>. I den omvända situationen, där arbetstagaren övergår från att arbeta deltid till att arbeta heltid, måste en ny beräkning utifrån principen om tidsproportionalitet emellertid göras beträffande perioden efter det att arbetstagaren har gått upp i arbetstid <sup>(222)</sup>.

<sup>(213)</sup> Dom i mål C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punkt 29, dom i mål C-78/11, ANGED, punkt 18, dom i de förenade målen C-229/11 och C-230/11, Heimann och Toltschin, punkterna 22–23, dom i mål C-194/12, Maestre García, punkt 16, dom i mål C-415/12, Brandes, punkt 29, dom i mål C-219/14, Greenfield, punkt 28, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 31, dom i mål C-233/20, job-medium, punkt 26.

<sup>(214)</sup> Dom i mål C-173/99, BECTU, punkt 43, dom i mål C-342/01, Merino Gómez, punkt 29, dom i förenade målen C-131/04 och C-257/04, Robinson-Steele m.fl., punkt 48, dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 18, dom i mål C-155/10, Williams m.fl., punkt 17, dom i mål C-341/15, Maschek, punkt 19.

<sup>(215)</sup> Dom i mål C-173/99, BECTU, punkt 44, dom i mål C-342/01, Merino Gómez, punkt 30, dom i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punkt 29, dom i mål C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punkt 31, dom i mål C-233/20, job-medium, punkt 24.

<sup>(216)</sup> Dom i mål C-219/14, Greenfield, punkt 32.

<sup>(217)</sup> Hänvisas även till i dom i mål C-219/14, Greenfield, punkt 35.

<sup>(218)</sup> Dom i mål C-385/17, Hein, punkterna 28 och 29.

<sup>(219)</sup> Dom i mål C-12/17, Dicu, punkterna 36–38.

<sup>(220)</sup> Dom i mål C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punkterna 32–34, dom i förenade målen C-229/11 och C-230/11, Heimann och Toltschin, punkt 35, dom i mål C-219/14, Greenfield, punkt 37.

<sup>(221)</sup> Dom i mål C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punkt 32, dom i förenade målen C-229/11 och C-230/11, Heimann och Toltschin, punkt 35, dom i mål C-415/12, Brandes, punkt 30, dom i mål C-219/14, Greenfield, punkt 34.

<sup>(222)</sup> Dom i mål C-219/14, Greenfield, punkterna 38 och 44.

Direktivet påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa bestämmelser som bättre skyddar arbetstagarnas hälsa och säkerhet <sup>(223)</sup>, däribland att ge dem mer än fyra veckors betald semester per år. I sådana fall kan medlemsstaterna fastställa andra villkor för beviljande och erhållande av den ytterligare ledigheten <sup>(224)</sup> utan att i det avseendet följa skyddsreglerna som domstolen har fastställt med avseende på minimiperioden <sup>(225)</sup>. Domstolen har till exempel ansett att medlemsstaterna, när beslut tas om att ge arbetstagare rätt till årlig betald semester som är kortare än minimiperioden på fyra veckor, inte måste erbjuda kontant ersättning (se nedan under punkt VII.B) för semester som inte har tagits ut i slutet av anställningsförhållandet och som överstiger fyra veckor <sup>(226)</sup>. Domstolen har även ansett att medlemsstaterna fritt kan bevilja dagar med årlig betald semester som överstiger minimiperioden på fyra veckor samtidigt som dessa ytterligare semesterdagar inte kan flyttas fram i fall av sjukdom <sup>(227)</sup>. När det gäller avtal för korttidsarbete där principen om tidsproportionalitet gäller för förvärv av rättigheten, har domstolen även ansett att medlemsstaterna kan ge arbetstagarna rätt till mer årlig betald semester än vad som anges i direktivet, och detta oavsett huruvida arbetstagarnas arbetstid minskats på grund av korttidsarbete <sup>(228)</sup>.

Även om sådana situationer inte omfattas av artikel 7 i direktivet och artikel 31.2 i stadgan om de grundläggande rättigheterna <sup>(229)</sup> kan inte bestämmelserna i nationell lagstiftning som bättre skyddar arbetstagare användas för att kompensera för eventuella överträdelser av det minimiskydd som garanteras enligt bestämmelserna i unionsrätten <sup>(230)</sup>.

## 2. Minimikrav på semester för alla arbetstagare, utan några villkor

Enligt artikel 7.1 har varje arbetstagare rätt till årlig betald semester. Domstolen har angett att detta inkluderar arbetstagare som är frånvarande från arbetet på grund av en kortare eller längre sjukledighet, oavsett om de verkligen har arbetat under semesteråret eller inte <sup>(231)</sup>.

Domstolen har beslutat i det särskilda fallet med arbetstagare som sagts upp rättsstridigt och sedan återupptagit sina anställningar i enlighet med nationell lagstiftning, efter att uppsägningen ogiltigförklarats genom ett domstolsbeslut. Domstolen ansåg att dessa arbetstagare har rätt till årlig betald semester under perioden från datumet för uppsägningen till det datum då de återanställdes, trots det faktum att de under den perioden inte utförde faktiskt arbete för arbetsgivaren <sup>(232)</sup>. Domstolen slog fast att det faktum att en arbetstagare har berövats möjligheten att arbeta på grund av en uppsägning som senare har funnits vara rättsstridig i princip är oförutsebar och oberoende av arbetstagarens vilja. Situationen är ett resultat av arbetsgivarens handlingar, och en arbetsgivare som inte ger en arbetstagare möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester måste ta konsekvenserna av detta. Perioden mellan dagen för den rättsstridiga uppsägningen och den dag då arbetstagaren återinträder i tjänst ska därmed likställas med en period av faktiskt arbete vid fastställandet av rätten till årlig betald semester. Om den berörda arbetstagaren har haft en annan anställning under perioden kan arbetstagaren endast göra anspråk på rätten till årlig betald semester gentemot den nya arbetsgivaren under den perioden.

<sup>(223)</sup> Dom i mål C-342/01, Merino Gómez, punkt 43, dom i de förenade målen C-609/17 och C-610/17, TSN, punkt 33.

<sup>(224)</sup> Dom i mål C-282/10, Dominguez, punkterna 47–48, dom i mål C-337/10, Neidel, punkterna 34–37.

<sup>(225)</sup> Dom i de förenade målen C-609/17 och C-610/17, TSN, punkt 36.

<sup>(226)</sup> Dom i mål C-337/10, Neidel, punkt 36, dom i mål C-341/15, Maschek, punkt 39.

<sup>(227)</sup> Dom i de förenade målen C-609/17 och C-610/17, TSN, punkt 40.

<sup>(228)</sup> Dom i mål C-385/17, Hein, punkt 31.

<sup>(229)</sup> Enligt definitionen av tillämpningen av artikel 51.1 i stadgan riktar sig bestämmelserna i stadgan till medlemsstaterna endast när dessa tillämpar unionsrätten. När medlemsstaterna lagstiftar om bestämmelser för nationell lagstiftning som bättre skyddar arbetstagare än arbetstidsdirektivet omfattas dessa inte av unionsrätten. Därför gäller artikel 31.2 i stadgan inte årlig betald semester som överstiger minimiperioden på fyra veckor. Dom i de förenade målen C-609/17 och C-610/17, TSN, punkterna 42 och 55.

<sup>(230)</sup> Dom i mål C-385/17, Hein, punkt 43, dom i de förenade målen C-609/17 och C-610/17, TSN, punkt 35.

<sup>(231)</sup> Dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 40.

<sup>(232)</sup> Dom i förenade målen C-762/18 och C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria. Domstolen kan förväntas uttala sig om denna fråga i mål C-57/22.

Enligt direktivet ska arbetstagarna få årlig betald semester ”i enlighet med vad som föreskrivs genom nationell lagstiftning eller praxis angående rätten till och beviljandet av en sådan semester”. Dock ankommer det på medlemsstaterna att i den nationella lagstiftningen fastställa villkoren för hur denna rätt ska utövas och genomföras, genom att närmare ange de konkreta omständigheter under vilka arbetstagarna får utnyttja nämnda rättighet<sup>(233)</sup>. Icke desto mindre har domstolen ansett att direktivet hindrar ensidig begränsning från medlemsstaternas sida av den rätt till årlig betald semester som alla arbetstagare har genom tillämpning av villkor som har som verkan att vissa arbetstagare inte kan förvärva denna rättighet<sup>(234)</sup>. Domstolen har exempelvis slagit fast att medlemsstaterna inte får stipulera ett villkor för arbetstagarna om en period på tretton veckors oavbruten anställning hos samma arbetsgivare innan semester intjänas<sup>(235)</sup>. På samma sätt får inte medlemsstaterna införa bestämmelser som gör det omöjligt för vissa arbetstagare att utöva sin rätt till årlig betald semester<sup>(236)</sup>.

Med beaktande av att rätten till årlig betald semester enligt artikel 7 i direktivet även är en grundläggande rättighet vilken slås fast i artikel 31.2 i stadgan om de grundläggande rättigheterna har domstolen uttryckligen meddelat att begränsningar av den rätten endast får göras i överensstämmelse med de strikta villkor som anges i artikel 52.1 i stadgan och i synnerhet vara förenliga med det väsentliga innehållet i nämnda rätt<sup>(237)</sup>.

Trots detta har medlemsstaterna ett visst utrymme för att styra hur rätten till årlig betald semester utövas. Det kan till exempel inbegripa ”planering av semesterperioden, eventuell skyldighet för arbetstagaren att i förväg underrätta arbetsgivaren om den semesterperiod han önskar utnyttja, fastställande av en viss kortaste arbetsperiod som skall ha föregått semesteruttag, villkor för proportionell beräkning av rätten till årlig semester när anställningsförhållandet har varat kortare tid än ett år och så vidare”<sup>(238)</sup>.

#### - Rätt till och beviljande av semester i början av anställningen

Medlemsstaterna får exempelvis ”reglera på vilket sätt arbetstagare kan ta ut den semester som de har rätt till under de första veckorna av sin anställning”<sup>(239)</sup>, men de får inte föreskriva att arbetstagare inte börjar förvärva någon rätt till årlig betald semester förrän de har fullgjort en viss oavbruten anställningsperiod hos samma arbetsgivare<sup>(240)</sup>.

#### - Semesterns förläggning

Direktivet reglerar inte den årliga betalda semesterns förläggning i tiden. Detta överläts till nationell lagstiftning, kollektivavtal eller sedvänja. Såsom förklaras nedan föreskriver direktivet emellertid att en arbetstagare som är förhindrad att ta ut en planerad semester på grund av att den sammanfaller med en annan ledighetsperiod (sjukfrånvaro, mammaledighet eller annan ledighet som har ett annat syfte än rätten till årlig semester) har rätt att ta ut denna semester vid en annan tidpunkt, om nödvändigt utanför motsvarande beräkningsperiod, med vissa begränsningar av kumuleringssperioden<sup>(241)</sup> i händelse av långvarig sjukfrånvaro<sup>(242)</sup>.

<sup>(233)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 41, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 34.

<sup>(234)</sup> Dom i mål C-173/99, BECTU, punkterna 48–53, dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 28, dom i mål C-214/16, King, punkt 34, dom i mål C-12/17, Dicu, punkt 26, dom i förenade målen C-762/18 och C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, punkt 56, dom i mål C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punkt 22.

<sup>(235)</sup> Dom i mål C-173/99, BECTU, punkt 64, dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 28,

<sup>(236)</sup> Dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 48, dom i mål C-155/10, Williams m.fl., punkt 26, dom i mål C-539/12, Lock, punkt 17, dom i mål C-118/13, Bollacke, punkt 16, dom i mål C-214/16, King, punkt 34.

<sup>(237)</sup> Som i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 54.

<sup>(238)</sup> Kommissionens inlägga i mål C-173/99, till vilken hänvisning görs i förslaget till avgörande av generaladvokat Tizzano den 8 februari 2001, The Queen mot Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, punkt 34 och i förslaget till avgörande av generaladvokat Trstenjak av den 16 juni 2011, Williams med flera mot British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, punkt 37.

<sup>(239)</sup> Dom i mål C-173/99, BECTU, punkt 61.

<sup>(240)</sup> Dom i mål C-173/99, BECTU, punkt 64,

<sup>(241)</sup> Dom i mål C-194/12, Maestre García.

<sup>(242)</sup> Dom i mål C-214/10, KHS.

- *Krav på arbetsgivaren för uttag av ledighet*

Domstolen har ansett att arbetsgivare inte får införa begränsningar kring arbetstagarnas rätt till årlig betald semester. Varje handling eller underlåtenhet från en arbetsgivares sida som kan avskräcka en arbetstagare från att ta ut semester, samt incitament att avstå från semestervila eller åtgärder som medför att arbetstagarna avstår från sin semester är oförenlig med rätten till årlig betald semester <sup>(243)</sup>. Om en arbetstagare inte begär årlig betald semester under beräkningsperioden leder detta inte automatiskt till att arbetstagaren förlorar årlig betald semester vid utgången av beräkningsperioden utan att det dessförinnan görs någon kontroll av huruvida arbetsgivaren har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt <sup>(244)</sup>.

Domstolen konstaterade att arbetsgivaren i god tid och på ett korrekt sätt bör informera arbetstagaren om dennes rätt till ledighet <sup>(245)</sup>. Arbetsgivaren bör även informera arbetstagaren om att semestern kommer att gå förlorad vid utgången av beräkningsperioden eller perioden för tillåten överföring av semesterdagar eller vid anställningens upphörande om den inte tas ut <sup>(246)</sup>. Enligt domstolen gäller att även om arbetsgivare bör skapa möjligheter och uppmuntra arbetstagaren, formellt vid behov, att ta semester, så får de inte tvinga arbetstagarna att utöva sin rätt till årlig betald semester <sup>(247)</sup>.

Bevisbördan i detta avseende ligger hos arbetsgivaren. Om arbetsgivaren inte kan visa att denne har vidtagit all tillbörlig aktsamhet för att få arbetstagaren att ta årlig betald semester som arbetstagaren har rätt till, försvinner inte rätten till årlig betald semester, och, om anställningen upphör, en kontant ersättning för outtagen årlig betald semester <sup>(248)</sup>. Det faktum att arbetsgivaren felaktigt ansåg att arbetstagaren inte har rätt till årlig betald semester är irrelevant eftersom det är arbetsgivarens ansvar att inhämta alla uppgifter som gäller för bestämmelserna i detta avseende <sup>(249)</sup>.

Arbetstidsdirektivet utesluter emellertid inte en förlust av rätten till årlig betald semester, om arbetsgivaren kan uppfylla bevisbördan, som ett resultat där det visar sig att arbetstagaren avsiktligt och med full kännedom om de följande konsekvenserna av att inte ta årlig betald semester som arbetstagaren hade rätt till efter att ha fått möjlighet att utöva denna rätt <sup>(250)</sup>.

Enligt domstolen kan en arbetstagare, till skillnad från en situation där en arbetstagare kumulerar rätt till årlig betald semester på grund av att han varit förhindrad att ta ut semester till följd av sjukdom, måste en arbetsgivare som inte ger en arbetstagare möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester ta konsekvenserna av detta <sup>(251)</sup>. I avsaknad av nationella bestämmelser i lag eller avtal som föreskriver en begränsning av möjligheten att överföra semester i överensstämmelse med de krav som unionsrätten stadgar får rätten till årlig betald semester inte förfalla vid beräkningsperiodens slut <sup>(252)</sup>. Att under sådana förhållanden godta att den rätt till årlig betald semester som arbetstagaren förvärvat upphör skulle vara detsamma som att "acceptera ett agerande som leder till en obehörig vinst för arbetsgivaren i strid med direktivets själva syfte som är att arbetstagarens hälsa ska respekteras" <sup>(253)</sup>.

När arbetsgivaren inte har gett arbetstagaren möjlighet att utöva rätten till årlig betald semester kan rätten inte löpa ut i slutet av en tillåten överföring av semesterdagar eller till och med i ett senare skede om arbetstagaren på grund av sjukdom saknar arbetsförmåga under semesteråret <sup>(254)</sup>. Samtidigt preskriberas inte rätten vid utgången av en treårsperiod som börjar löpa i slutet av det år då denna rättighet uppkom <sup>(255)</sup>.

<sup>(243)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 49. dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 42, dom i mål C-214/16, King, punkt 39, dom i mål C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punkterna 32 och 41.

<sup>(244)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 56. dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkterna 40 och 61.

<sup>(245)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 52. dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 45.

<sup>(246)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 52. dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 45.

<sup>(247)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkterna 51 och 52, och dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 44.

<sup>(248)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 53, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 46.

<sup>(249)</sup> Dom i mål C-214/16, King, punkt 61.

<sup>(250)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 54, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkterna 47 och 56.

<sup>(251)</sup> Dom i mål C-214/16, King, punkt 63.

<sup>(252)</sup> Dom i mål C-214/16, King, punkt 64.

<sup>(253)</sup> Dom i mål C-214/16, King, punkt 64.

<sup>(254)</sup> Domstolens dom av den 22 september 2022, XP/Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide och AR/St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, förenade målen C-518/20 och C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707.

<sup>(255)</sup> Domstolens dom av den 22 september 2022, LB/TO, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.



- Överföring och förlust av rätten till semester

Den nationella lagstiftningen kan också ställa upp villkor för utövandet av rätten till årlig betald semester, exempelvis för överföring till påföljande år vid utgången av semesteråret.

När det gäller överföringen har domstolen ansett att "även om den positiva verkan av den betalda årliga semestern på en arbetstagares säkerhet och hälsa utvecklas till fullo när semestern tas ut under det år som den var avsedd för, det vill säga innevarande år, förlorar dock viloperioden inte sin betydelse i detta hänseende om den tas ut vid ett senare tillfälle" <sup>(256)</sup>.

Domstolen har diskuterat behovet att överföra rätt till semester om en arbetstagare vars rätt till årlig semester har gått förlorad inte har haft verklig möjlighet att utöva denna rättighet <sup>(257)</sup>. Domstolen fann att semestern ovillkorligen ska överföras till påföljande år när ledigheter som föreskrivs i unionsrätten <sup>(258)</sup> överlappar varandra, liksom vid sjukfrånvaro <sup>(259)</sup>. Domstolen har också ansett att om en arbetsgivare vägrar att betala semesterlön som arbetstagaren har rätt till, har arbetstagaren rätt att överföra semester tills dess att anställningen avslutas <sup>(260)</sup>.

Rätten till semester går således endast förlorad i de fall då arbetstagaren har haft verklig möjlighet att utöva denna rättighet <sup>(261)</sup>. Den kan till exempel inte förfalla vid utgången av den beräkningsperiod som har fastställts i nationell lag om arbetstagaren har varit sjukskriven under hela eller en del av beräkningsperioden och inte har haft möjlighet att ta ut semester <sup>(262)</sup>. Domstolen tillåter dock att rätten att överföra semester undantagsvis begränsas till en viss period i händelse av långvarig sjukfrånvaro (se del C). Dessutom kan rätten inte förfalla automatiskt och utan att det dessförinnan görs av kontroll av huruvida arbetsgivaren har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester bland annat genom att tillhandahålla lämplig information <sup>(263)</sup>.

### 3. Lön under årlig semester

Domstolen har understrukit att "rätten till årlig semester och rätten att få betalt för denna [i direktivet betraktas] som två delar av en och samma rättighet" eftersom syftet med betald semester är "att ge arbetstagarna möjlighet att faktiskt ta ut den semester de har rätt till" <sup>(264)</sup>. Således är syftet med kravet på betald ledighet "att arbetstagaren under sin semester lönemässigt sett ska befinna sig i en motsvarande situation som under de perioder han arbetar" <sup>(265)</sup>.

Arbetstagarna ska "få ordinarie lön under denna viloperiod" <sup>(266)</sup> och "en sådan minskning av arbetstagarens lön under den årliga betalda semestern, vilken emellertid kan avskräcka honom eller henne från att verkligen utöva sin rätt till sådan semester, strider mot syftet med artikel 7" <sup>(267)</sup>. När en sådan minskning görs saknar betydelse <sup>(268)</sup>.

<sup>(256)</sup> Dom i mål C-178/15, Sobczyszyn, punkt 33. Se även dom i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punkt 30, dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 30, dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 24.

<sup>(257)</sup> Dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 19, dom i mål C-178/15, Sobczyszyn, punkt 22, dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkterna 42 och 45.

<sup>(258)</sup> Dom i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punkt 24.

<sup>(259)</sup> Dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl.

<sup>(260)</sup> Dom i mål C-214/16, King, punkt 65.

<sup>(261)</sup> Som i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 35.

<sup>(262)</sup> Dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkterna 43 och 55, dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 19.

<sup>(263)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 56, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkterna 40 och 61.

<sup>(264)</sup> Dom i förenade målen C-131/04 och C-257/04, Robinson-Steele m.fl., punkt 58, dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 60, dom i mål C-539/12, Lock, punkt 17, dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 40.

<sup>(265)</sup> Dom i förenade målen C-131/04 och C-257/04, Robinson-Steele m.fl., punkterna 58–59, dom i mål C-385/17, Hein, punkt 33.

<sup>(266)</sup> Dom i förenade målen C-131/04 och C-257/04, Robinson-Steele m.fl., punkt 50, dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 58, dom i mål C-539/12, Lock, punkt 16.

<sup>(267)</sup> dom i mål C-155/10, Williams m.fl., punkt 21, dom i mål C-539/12, Lock, punkt 23, dom i mål C-385/17, Hein, punkt 44, dom i mål C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punkt 33.

<sup>(268)</sup> Dom i mål C-539/12, Lock, punkt 23.

Domstolen har funnit att det är oförenligt med direktivet att betalning för årlig semester sker spritt över arbetsåret. Den har betonat att betalning ska utgå för en bestämd period, under vilken arbetstagaren faktiskt tar semester <sup>(269)</sup>. Den tidpunkt då betalning för årlig semester görs ska fastställas så att arbetstagaren lönemässigt sett befinner sig i en motsvarande situation som under de perioder han arbetar <sup>(270)</sup>.

När lönen består av flera delar har domstolen ansett att det krävs en särskild analys för att fastställa "den normala lönen, och följaktligen det belopp som arbetstagaren har rätt till under sin årliga semester" <sup>(271)</sup>. Enligt domstolen ska den normala lönen inte vara lägre än den genomsnittliga ordinarie lönen dessa erhållit under perioder av verkligt arbete <sup>(272)</sup>. Vid korttidsarbete ska perioder då arbetstagarna inte utfört något arbete inte beaktas vid fastställande av den genomsnittliga ordinarie lönen <sup>(273)</sup>.

När det gäller "normal lön" har domstolen ansett att alla delar av den totala lönen som har samband med arbetstagarens personliga ställning och yrkesställning ska fortsätta att utbetalas under den årliga betalda semestern. Den har exemplifierat detta med tillägg hänförliga till arbetstagarens ställning som överordnad, vederbörandes anställningstid och yrkeskvalifikationer <sup>(274)</sup>.

Tillägg som är naturligt förbundna med utförandet av de arbetsuppgifter som anges i arbetstagarens anställningsavtal och som tas med i beräkningen av arbetstagarens totala lön ska ingå i det belopp som arbetstagaren har rätt till under sin årliga semester <sup>(275)</sup>. På liknande sätt ska provision som erhålls för utförandet av arbetsuppgifter som anges i anställningsavtal, till exempel provision på försäljning, tas med i beräkningen av lönen <sup>(276)</sup>. Det ankommer på de nationella domstolarna att göra en bedömning på grundval av ett medelvärde under en representativ referensperiod <sup>(277)</sup>.

Det är emellertid inte nödvändigt att ta hänsyn till delar av lönen som endast ska täcka "de tillfälliga kostnader eller bikostnader som uppkommer i samband med utförandet av de arbetsuppgifter som enligt anställningsavtalet ankommer på arbetstagaren" <sup>(278)</sup> eller "tillägg enligt kollektivavtalet som ska läggas till denna genomsnittliga ordinarie lön" <sup>(279)</sup>.

Med hänsyn till att lönen för övertidsarbete är extraordinär och oförutsägbar ingår den i princip inte i den ordinarie lönen <sup>(280)</sup>. Om övertidsarbetet som arbetstagaren är skyldig att utföra enligt anställningsavtalet emellertid utgör ett klart förutsägbart och vanligt inslag i arbetet och ersättningen därför utgör en viktig del av den sammanlagda ersättningen, borde ersättningen för denna övertid inkluderas i den ordinarie lönen <sup>(281)</sup>.

För att beräkna huruvida tröskeln för det antal arbetstimmar som ger rätt till övertidsersättning har uppnåtts, ska enbart de timmar som faktiskt har arbetats beaktas <sup>(282)</sup>.

Dessutom har domstolen upprepade gånger slagit fast, att när det gäller rätten till årlig betald semester, att arbetstagare som är sjukskrivna under beräkningsperioden ska likställas med de arbetstagare som faktiskt har arbetat under denna period. Följaktligen har domstolen ansett att lönenivån under årlig betald semester för en arbetstagare som delvis var arbetsoförmögen på grund av sjukdom och önskade årlig betald semester måste baseras på den ordinarie lönen, och inte en lön som är tillfälligt nedsatt på grund av oförmåga att arbeta <sup>(283)</sup>.

<sup>(269)</sup> Dom i förenade målen C-131/04 och C-257/04, Robinson-Steele m.fl., punkt 63.

<sup>(270)</sup> Dom i förenade målen C-131/04 och C-257/04, Robinson-Steele m.fl., punkterna 59–63.

<sup>(271)</sup> Dom i mål C-155/10, Williams m.fl., punkt 22, Dom i mål C-539/12, Lock, punkt 27.

<sup>(272)</sup> Dom i mål C-385/17, Hein, punkt 52.

<sup>(273)</sup> Dom i mål C-385/17, Hein, punkt 44.

<sup>(274)</sup> Dom i mål C-155/10, Williams m.fl., punkt 27, dom i mål C-539/12, Lock, punkt 30.

<sup>(275)</sup> Dom i mål C-155/10, Williams m.fl., punkt 24, dom i mål C-539/12, Lock, punkt 29, dom i mål C-233/20, job-medium, punkt 31.

<sup>(276)</sup> Dom i mål C-539/12, Lock, punkterna 32–33.

<sup>(277)</sup> Dom i mål C-155/10, Williams m.fl., punkt 26, dom i mål C-539/12, Lock, punkt 34.

<sup>(278)</sup> Dom i mål C-155/10, Williams m.fl., punkt 25, dom i mål C-539/12, Lock, punkt 31.

<sup>(279)</sup> Dom i mål C-385/17, Hein, punkt 52.

<sup>(280)</sup> Dom i mål C-385/17, Hein, punkt 46.

<sup>(281)</sup> Dom i mål C-385/17, Hein, punkt 47.

<sup>(282)</sup> Dom i mål C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, punkterna 43–46.

<sup>(283)</sup> Dom i mål C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, punkt 41.

#### 4. Den direkta effekten av rätten till årlig betald semester

Om nationella bestämmelser är oförenliga med artikel 7 i direktivet har domstolen har ansett att nationella domstolar ska "tolka den nationella rätten mot bakgrund av direktivets ordalydelse och syfte för att uppnå det resultat som avses i direktivet" <sup>(284)</sup>. Enligt domstolen innebär detta att de nationella domstolarna ska göra "allt som ligger inom deras behörighet, med hänsyn till den nationella rätten i sin helhet och med tillämpning av de tolkningsmetoder som är erkända i nationell rätt, för att säkerställa att det aktuella direktivet ges full verkan och för att uppnå ett resultat som är förenligt med direktivets syfte" <sup>(285)</sup>. Det omfattar även "en skyldighet för de nationella domstolarna att, i förekommande fall, ändra fast rättspraxis om denna grundas på en tolkning av nationell rätt som är oförenlig med ett direktivs syfte" <sup>(286)</sup>.

Domstolen har vidare ansett att punkterna 1 och 2 i artikel 7 uppfyller kriterierna för direkt effekt, eftersom de är ovillkorliga och precisa <sup>(287)</sup>. Detta innebär att om en medlemsstat har underlåtit att införliva direktivet med nationell rätt eller har införlivat det felaktigt kan en enskild person vända sig till en nationell domstol för att hävda sin rätt till minst fyra veckors årlig semester gentemot staten eller ett statligt organ som antingen agerar i egenskap av arbetsgivare eller myndighet <sup>(288)</sup>. De nationella domstolarna ska i detta avseende underlåta att tillämpa motstridig nationell lagstiftning <sup>(289)</sup>.

Det är normalt sett inte möjligt att åberopa ett direktivs "direkta effekt" i mål mellan enskilda <sup>(290)</sup>, men domstolen upprätthöll "horisontell direkt effekt" enligt artikel 31.2 i stadgan om de grundläggande rättigheterna mot bakgrund av att rätten till betald årlig semester fungerar som en särskilt viktig princip i Europeiska unionens sociallagstiftning <sup>(291)</sup>. I mål mellan enskilda skulle detta ge nationella domstolar skyldigheten att säkerställa rätten till årlig betald semester, bland annat genom att upphäva tillämpningen av varje bestämmelse i nationell lagstiftning som går emot denna princip <sup>(292)</sup>. Den horisontella direkta effekten av artikel 31.2 gäller endast minst fyra veckors årlig betald semester och inte någon rätt som överstiger detta minimum eller villkoren för framflyttning av sådana ytterligare semesterdagar <sup>(293)</sup>.

#### B. Rätt till kontant ersättning i stället för årlig betald semester

Artikel 7.2 föreskriver:

"2. Den årliga semestern får inte utbytas mot kontant ersättning, utom då anställningen avslutas."

##### 1. Rätt till kontant ersättning

Enligt direktivet får kontant ersättning utbetalas i utbyte mot årlig betald semester som arbetstagaren hade rätt till när anställningen avslutades men inte har tagit ut <sup>(294)</sup>.

<sup>(284)</sup> Dom i förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkterna 66 och 69.

<sup>(285)</sup> Dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 67.

<sup>(286)</sup> Dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 68. Kravet på de nationella domstolarna att hänvisa till unionsrätten när de tolkar och tillämpar de relevanta bestämmelserna i den nationella lagstiftningen begränsas av allmänna rättsprinciper, och kan inte fungera som grund för tolkning av nationell lagstiftning *contra legem*. dom i mål C-385/17, Hein, punkt 51.

<sup>(287)</sup> Dom i mål C-282/10, Dominguez, punkterna 33–35, dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 22, dom i förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkterna 72 och 73.

<sup>(288)</sup> Dom i mål C-282/10, Dominguez, punkterna 34–39.

<sup>(289)</sup> Dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 75.

<sup>(290)</sup> Dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 77, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkterna 66 och 67.

<sup>(291)</sup> Dom i förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkterna 80 och 85, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkterna 72 och 74.

<sup>(292)</sup> Dom i förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkterna 86 och 91, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkterna 75 och 80.

<sup>(293)</sup> Rätten som överstiger minimum fyra veckors årlig betald semester omfattas inte av artikel 31.2 i stadgan, dom i de förenade målen C-609/17 och C-610/17, TSN, punkt 54.

<sup>(294)</sup> Dom i mål C-118/13, Bollacke, punkt 23, dom i mål C-341/15, Maschek, punkt 27.

Syftet med kontant ersättning för årlig semester som inte har tagits ut är att undvika att arbetstagaren till följd av att anställningen upphör och det inte längre är möjligt att ta ut den årliga betalda semestern "inte kan utnyttja denna rättighet, inte ens i form av en ekonomisk förmån" <sup>(295)</sup>.

Rätten till kontant ersättning villkoras av "att anställningen ska vara avslutad och att arbetstagaren inte ska ha tagit ut all semester som vederbörande hade rätt till när anställningen avslutades." <sup>(296)</sup>. Några andra villkor anges inte i direktivet. Domstolen har särskilt slagit fast att någon ansökan om ersättning inte behöver göras i förväg <sup>(297)</sup>.

Såsom domstolen har understrukit är det endast i fall då anställningsförhållandet har avslutats som det enligt artikel 7.2 är tillåtet att utbyta rätten till årlig betald semester mot kontant ersättning: arbetstagaren ska normalt sett få åtnjuta faktisk semester, och syftet är att säkerställa ett effektivt skydd av arbetstagares säkerhet och hälsa <sup>(298)</sup>. Däremot skulle "möjligheten till en kontant ersättning för den överförda årliga minimisemestern [...] under alla omständigheter ge incitament, som inte är förenliga med direktivet, för arbetstagaren att avstå från sin semester eller för arbetsgivaren att uppmåna denne därtill" <sup>(299)</sup>.

Om arbetstagaren inte begärt att få utöva sin rätt till årlig betald semester innan anställningen upphör, förlorar denne inte automatiskt rätten till ersättning utan att det dessförinnan gjorts någon kontroll av huruvida arbetsgivaren har gett arbetstagaren möjlighet att utöva sin rätt till årlig betald semester som inte tagits ut vid anställningens upphörande, bland annat genom att tillhandahålla lämplig information <sup>(300)</sup>. Bevisbördan ligger hos arbetsgivaren <sup>(301)</sup>.

Om anställningsförhållandet inte har avslutats kan rätten till semester inte utbytas mot kontant ersättning. Det saknar betydelse om arbetstagaren har hindrats från att ta ut sin årliga semester av skäl som rör företagets produktion och organisation <sup>(302)</sup>.

Om anställningsförhållandet har avslutats är det inte relevant av vilket skäl anställningen avslutades <sup>(303)</sup>. För att verkan av denna bestämmelse i direktivet ska kunna säkerställas ska kontant ersättning i stället för årlig betald semester också betalas ut när anställningen avslutas på grund av att arbetstagaren har sagt upp sig <sup>(304)</sup>, går i pension <sup>(305)</sup> eller till och med i det fall att arbetstagaren avlider <sup>(306)</sup>. Rätt till kontant ersättning tillgodoses inte vid arbetstagares dödsfall men utgör en del av tillgångarna som tillfaller rättsinnehavarna <sup>(307)</sup>.

Arbetstagaren har, när ett anställningsförhållande upphör efter det att den berörda arbetstagaren sagts upp rättsstridigt och denne därefter återinträder i tjänst, i enlighet med nationell rätt, efter det att dennes uppsägning har ogiltigförklarats genom ett domstolsavgörande, rätt till ekonomisk ersättning för outnyttjad årlig betald semester för perioden mellan den rättsstridiga uppsägningen och dagen för återinträdet i tjänst <sup>(308)</sup>. Om arbetstagaren har haft en annan anställning under perioden kan denne inte hos sin första arbetsgivare göra anspråk på en ersättning som motsvarar perioden med anställning hos den nya arbetsgivaren.

<sup>(295)</sup> Dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 56, dom i mål C-337/10, Neidel, punkt 29, dom i mål C-118/13, Bollacke, punkt 17, dom i mål C-341/15, Maschek, punkt 26, dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 43.

<sup>(296)</sup> Dom i mål C-118/13, Bollacke, punkt 23, dom i mål C-341/15, Maschek, punkt 27, dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 44, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 23.

<sup>(297)</sup> Dom i mål C-118/13, Bollacke, punkterna 27–28.

<sup>(298)</sup> Dom i mål C-173/99, BECTU, punkt 44, dom i mål C-342/01, Merino Gómez, punkterna 29–30, dom i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punkt 29, dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 23, dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 20, dom i mål C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punkt 31.

<sup>(299)</sup> Dom i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punkt 32.

<sup>(300)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 56, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 61.

<sup>(301)</sup> Dom i mål C-619/16, Kreuziger, punkt 53, dom i mål C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, punkt 46.

<sup>(302)</sup> Dom i mål C-194/12, Maestre García, punkterna 28–29.

<sup>(303)</sup> Dom i mål C-341/15, Maschek, punkt 28, dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 45, dom i mål C-233/20, job-medium, punkt 32.

<sup>(304)</sup> Dom i mål C-341/15, Maschek, punkt 29.

<sup>(305)</sup> Dom i mål C-337/10, Neidel, punkt 31.

<sup>(306)</sup> Dom i mål C-118/13, Bollacke, punkt 24, dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 50.

<sup>(307)</sup> Dom i de förenade målen C-569/16 och C-570/16, Bauer och Willmeroth, punkt 48.

<sup>(308)</sup> Dom i förenade målen C-762/18 och C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria.

## 2. Ersättningens storlek

Direktivet föreskriver inte hur den kontanta ersättning som ska utbetalas i stället för minimiperioden för årlig betald semester ska beräknas.

Domstolen har dock slagit fast att medlemsstaterna måste säkerställa att de begränsningar som följer av direktivet beaktas i den nationella lagstiftningen. De ska se till att ersättningen "beräknas så, att arbetstagaren befinner sig i en situation som motsvarar den han skulle ha befunnit sig i om han hade utövat nämnda rättighet under anställningen" <sup>(309)</sup>. Det betyder att arbetstagarens ordinarie lön, som är den lön som ska utgå under den årliga semestern är avgörande <sup>(310)</sup> när det gäller beräkningen av den kontanta ersättningen för årlig semester som inte tagits ut när anställningen upphör <sup>(311)</sup>.

## 3. Rätt till extra semester

Om medlemsstaterna föreskriver om en årlig betald semester som överstiger de fyra veckor som garanteras i direktivet kan de avgöra huruvida arbetstagare som inte har kunnat utnyttja den extra semestern under sin anställning ska ha rätt till kontant ersättning och fastställa villkoren för en sådan rättighet <sup>(312)</sup>.

## C. Samverkan mellan årlig betald semester och andra typer av ledighet

Domstolen har ansett att "en ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten inte kan påverka rätten till en annan ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten" <sup>(313)</sup> samt att det är oundvikligt att semester förs över till efterföljande kalenderår om olika semesterperioder läggs samman <sup>(314)</sup>.

När det gäller rättigheter till ledighet enligt nationell lag har domstolen ansett att man måste bedöma syftet med ledigheten för att kunna dra slutsatser om en eventuell överlappning med årlig betald semester.

### 1. Mammaledighet

Domstolen har ansett att syftet med mammaledighet inte är detsamma som syftet med årlig betald semester: den förstnämnda ledigheten syftar till att skydda dels kvinnans biologiska tillstånd under och efter graviditeten, dels den särskilda relationen mellan kvinnan och hennes barn under den period som följer efter förlossningen <sup>(315)</sup>. Denna tolkning ansågs nödvändig "för att garantera de rättigheter som följer av en arbetstagares anställningsavtal vid mammaledighet" <sup>(316)</sup>.

Mammalediga arbetstagare som av denna anledning inte kan arbeta ska garanteras rätt till årlig betald semester och kan inte bli föremål för kravet på att ha utfört faktiskt arbete. Om arbetstagaren är mammaledig under beräkningsperioden för årlig betald semester ska denne jämföras med arbetstagare som utfört faktiskt arbete <sup>(317)</sup>.

Vidare ska "en kvinnlig arbetstagare [...] ha rätt att förlägga sin årliga semester till en annan period än den som sammanfaller med mammaledigheten". Detta gäller också "när mammaledigheten sammanfaller med en i kollektivavtal fastställd allmän semesterperiod för samtlig personal" <sup>(318)</sup>. Denna formulering antyder att det handlar om en absolut princip och att överföringen av årlig betald semester till en annan period, till skillnad mot situationen vid sjukfrånvaro (se nedan), inte kan begränsas. Domstolen har upprepade gånger betonat att "en ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten inte kan påverka rätten till en annan ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten" <sup>(319)</sup>.

<sup>(309)</sup> Dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkterna 57–60.

<sup>(310)</sup> Dom i förenade målen C-229/11 och C-230/11, Heimann och Toltschin, punkt 25.

<sup>(311)</sup> Dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 61.

<sup>(312)</sup> Dom i mål C-337/10, Neidel, punkterna 36–37, dom i mål C-341/15, Maschek, punkt 39.

<sup>(313)</sup> Domstolens dom av den 14 april 2005, Europeiska gemenskapernas kommission mot Storhertigdömet Luxemburg, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, punkt 33, dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 26.

<sup>(314)</sup> Dom i mål C-519/03, kommissionen/Luxemburg, punkt 33, dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 26.

<sup>(315)</sup> Dom i mål C-342/01, Merino Gómez, punkt 32, dom i mål C-12/17, Dicu, punkt 34.

<sup>(316)</sup> Dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 27.

<sup>(317)</sup> Dom i mål C-12/17, Dicu, punkt 30.

<sup>(318)</sup> Dom i mål C-342/01, Merino Gómez, punkt 41.

<sup>(319)</sup> Dom i mål C-342/01, Merino Gómez, punkterna 32–33, dom i mål C-519/03, kommissionen/Luxemburg, punkt 33, dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 26, dom i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punkt 24, dom i mål C-12/17, Dicu, punkt 37.

Mot bakgrund av direktivet om skydd för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar <sup>(320)</sup>, tillade domstolen att detta inte bara gäller minirätten till fyra veckor av betald årlig semester, utan också även omfattar varje annan ytterligare ledighet som föreskrivs i nationell lagstiftning <sup>(321)</sup>.

## 2. Föräldraledighet och andra typer av ledighet som skyddas av unionsrätten

Domstolen har beslutat om föräldraledighet enligt ramavtalet om föräldraledighet <sup>(322)</sup> som sedan upphävdes genom direktiv (EU) 2019/1158 <sup>(323)</sup>.

I artikel 10.1 i direktiv (EU) 2019/1158 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare anges att de rättigheter som arbetstagaren förvärvat eller står i begrepp att förvärva när bland annat <sup>(324)</sup> föräldraledigheten börjar ska bevaras oförändrade fram till och med föräldraledighetens slut samt efteråt.

Denna bestämmelse har till syfte att förhindra att arbetstagaren förlorar de rättigheter som denne till följd av anställningsförhållandet kan göra gällande när denne påbörjar en föräldraledighet, samt att säkerställa att arbetstagaren efter föräldraledighetens slut befinner sig i samma situation som före föräldraledigheten. Domstolen har slagit fast att rätten till årlig betald semester är en av de rättigheter som direkt följer av varje arbetstagares anställningsförhållande. Därmed kan rätten till årlig semester som intjänats under perioden som föregår föräldraledigheten inte förfalla under föräldraledigheten <sup>(325)</sup>.

Även om en föräldraledig arbetstagare alltjämt anses som en arbetstagare i unionsrättslig mening under ledighetsperioden kan anställningsförhållandet upphöra enligt nationell rätt vilket innebär att parternas ömsesidiga förpliktelser upphör <sup>(326)</sup>. I sådana fall "kan den period då den aktuella arbetstagaren var föräldraledig under referensperioden följaktligen inte jämföras med en period av faktiskt arbete vid fastställande av rätten till årlig betald semester enligt artikel 7 i direktiv 2003/88" <sup>(327)</sup>.

Om andra typer av ledighet skulle införas i unionsrätten anser kommissionen att domstolens princip att "en ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten inte kan påverka rätten till en annan ledighet som föreskrivs i gemenskapsrätten" <sup>(328)</sup> ska tillämpas. Om perioder av olika typer av ledighet som skyddas av unionsrätten sammanfaller kan detta innebära att semester helt eller delvis förs över till efterföljande kalenderår.

## 3. Sjukledighet

Till skillnad mot rätten till mammaledighet och föräldraledighet omfattas inte rätten till sjukfrånvaro och villkoren för att utöva denna rättighet av unionsrätten. Icke desto mindre fastställer domstolen gränser för den nationella lagstiftningen där årlig betald semester och sjukledighet överlappar varandra.

<sup>(320)</sup> Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (EGT L 348, 28.11.1992, s. 1).

<sup>(321)</sup> Dom i mål C-342/01, Merino Gómez, punkt 45.

<sup>(322)</sup> Ramavtalet om föräldraledighet, som ingicks den 14 december 1995 som bilaga till rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, 19.6.1996, s. 4), i dess lydelse enligt rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 (EGT L 10, 16.1.1998, s. 24), det ändrade ramavtalet om föräldraledighet som ingicks den 18 juni 2009 som bilaga till rådets direktiv 2010/18/EU av den 8 mars 2010 om genomförande av det ändrade ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS och om upphävande av direktiv 96/34/EG, (EUT L 68, 18.3.2010, s. 13).

<sup>(323)</sup> Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU, (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

<sup>(324)</sup> I artikel 10.1 i direktiv (EU) 2019/1158 regleras pappaledighet, föräldraledighet, ledighet för vård av anhörig samt ledighet på grund av force majeure.

<sup>(325)</sup> Dom i mål C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punkterna 48–56.

<sup>(326)</sup> Dom i mål C-12/17, Dicu, punkt 35.

<sup>(327)</sup> Dom i mål C-12/17, Dicu, punkt 36.

<sup>(328)</sup> Dom i mål C-519/03, kommissionen/Luxemburg, punkt 33, dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 26, dom i mål C-12/17, Dicu, punkt 37.

Utgångspunkten är att ledigheterna har olika syften. Syftet med rätten till årlig betald semester är att arbetstagaren ska kunna vila sig och ha en period av avslappning och fritid. Syftet med rätten till sjukledighet är att arbetstagaren ska kunna tillfriskna från en sjukdom som gjorde honom eller henne oförmögen att arbeta <sup>(329)</sup>.

a) *Rätt till semester vid sjukfrånvaro*

Såsom har angetts ovan har arbetstagare som är sjuklediga rätt till årlig betald semester, eftersom det inte finns något krav på att de måste ha arbetat under beräkningsperioden <sup>(330)</sup>.

b) *Utövande av rätten i händelse av sjukfrånvaro*

Domstolen har klart slagit fast att det ankommer på medlemsstaterna att tillåta eller förbjuda arbetstagare att ta ut årlig semester under en sjukledighet <sup>(331)</sup>.

Om arbetstagaren däremot inte önskar ta ut sin årliga semester under denna sjukledighet ska denne kunna ta ut den under en annan period <sup>(332)</sup>. Det betyder att en arbetstagare som är sjukledig under en i förväg fastställd årlig semesterperiod har rätt att på egen begäran ta ut semester under en annan period <sup>(333)</sup>, oberoende av om arbetsförmågan uppstod före eller under den planerade årliga semesterperioden <sup>(334)</sup>.

Arbetsgivarens intressen kan visserligen beaktas vid planeringen av arbetstagarens semester, men rätten till årlig semester under en senare period kan inte ifrågasättas <sup>(335)</sup>. Arbetsgivaren måste således bevilja arbetstagaren en annan årlig semesterperiod som är förenlig med nämnda intressen, utan att utesluta a priori att nämnda period kan ligga utanför beräkningsperioden för den aktuella årliga semestern <sup>(336)</sup>.

c) *Överföring vid sjukfrånvaro*

När en arbetstagare har varit sjuk under en del av eller hela semesteråret kan det hända att årlig betald semester som han eller hon har rätt till inte har kunnat tas ut.

Såsom har angetts ovan har domstolen ansett att "Semesterns positiva effekt på en arbetstagares säkerhet och hälsa utvecklas visserligen till fullo när den tas ut under det år som den var avsedd för, det vill säga innevarande år", men ändå intagit ståndpunkten att "viloperioden inte förlorar sin verkan i detta hänseende om den tas ut vid ett senare tillfälle" <sup>(337)</sup>. När en arbetstagare som har varit sjukskriven under hela eller en del av semesteråret inte har kunnat ta ut årlig betald semester har domstolen därför ansett att rätten till årlig betald semester inte får förfalla vid beräkningsperiodens slut <sup>(338)</sup>, utan att arbetstagaren ska ha rätt att spara semestern och om nödvändigt förlägga den utanför beräkningsperioden för den årliga semestern <sup>(339)</sup>.

<sup>(329)</sup> Dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 25, dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 21, dom i mål C-78/11, ANGED, punkt 19, domstolens beslut i mål C-194/12, Maestre García, punkt 19, dom i mål C-178/15, Sobczyszyn, punkt 25, domstolens dom av den 4 juni 2020, Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) m.fl./Grupo de Empresas DIA SA och Twins Alimentación SA, C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, punkt 33, dom i mål C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, punkt 25.

<sup>(330)</sup> Dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 41, dom i mål C-282/10, Dominguez, punkt 20, dom i förenade målen C-229/11 och C-230/11, Heimann och Toltschin, punkt 24, dom i mål C-12/17, Dicu, punkt 29, dom i förenade målen C-762/18 och C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, punkt 59, dom i mål C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, punkt 29.

<sup>(331)</sup> Dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkterna 28–31, domstolens beslut i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 25.

<sup>(332)</sup> Dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 25.

<sup>(333)</sup> Dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 22, dom i mål C-78/11, ANGED, punkt 20, domstolens beslut i mål C-194/12, Maestre García, punkt 19, dom i mål C-178/15, Sobczyszyn, punkt 26.

<sup>(334)</sup> Dom i mål C-78/11, ANGED, punkt 21.

<sup>(335)</sup> Domstolens beslut i mål C-194/12, Maestre García, punkt 24.

<sup>(336)</sup> Dom i mål C-78/11, ANGED, punkt 23, dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 23, beslut i mål C-194/12, Maestre García, punkt 23.

<sup>(337)</sup> Dom i mål C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, punkt 30.

<sup>(338)</sup> Dom i förenade målen C-350/06 och C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkterna 38–49, dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 19.

<sup>(339)</sup> Dom i mål C-78/11, ANGED, punkt 23, dom i mål C-277/08, Vicente Pereda, punkt 23.

Medlemsstaterna får begränsa den period under vilken årlig betald semester får föras över <sup>(340)</sup>. Domstolen har konstaterat att rätten till årlig betald semester som uppkommer under en period av arbetsförmåga inte kan kumuleras på ett obegränsat sätt <sup>(341)</sup>.

Domstolen har emellertid också uttalat att "Varje period för överföring ska avsevärt överstiga den beräkningsperiod för vilken den beviljas" <sup>(342)</sup>. Den har därför ansett att den årliga betalda semesterens positiva verkan för arbetstagaren som viloperiod inte säkerställs genom en period för överföring av semester på nio månader, det vill säga som är kortare än beräkningsperioden i fråga, och att rätten till betald årlig semester således inte kan förverkas efter en sådan period <sup>(343)</sup>. Däremot har domstolen godtagit en period för överföring på 15 månader <sup>(344)</sup>.

Slutligen har domstolen förtydligat att när medlemsstaterna beslutar sig för att bevilja årlig betald semester utöver de fyra veckor som anges enligt direktivet behöver de inte tillhandahålla framflyttning av sådan ytterligare semester, eftersom den ytterligare semester (utöver fyra veckor) inte omfattas av direktivet <sup>(345)</sup>.

#### d) *Kontant ersättning för uttagen semester vid sjukfrånvaro tills anställningsförhållandet upphör*

I ett fall där en arbetstagare hade varit sjukskriven under hela eller en del av beräkningsperioden och/eller den period under vilken semester som inte tagits ut under beräkningsperioden fick tas ut har domstolen ansett att det inte är förenligt med artikel 7.2 att en arbetstagare när anställningen upphör inte får någon kontant ersättning för uttagen årlig betald semester <sup>(346)</sup>.

#### 4. **Andra typer av ledighet på nationell nivå**

När arbetstagare har rätt till andra former av ledighet enligt den nationella lagstiftningen är det ledighetens syfte som är avgörande för hur eventuella överlappningar med årlig betald semester ska hanteras <sup>(347)</sup>.

I ett mål om "rehabiliteringsledighet" fann domstolen att samma resonemang som i fråga om sjukledighet kan tillämpas, och slog fast principen att om det föreligger en skillnad mellan syftena med den ledighet som beviljas på nationell nivå och den årliga betalda semesteren måste den berörda arbetstagaren beviljas en annan årlig semesterperiod <sup>(348)</sup>.

Icke desto mindre ansåg domstolen att när det gäller en specifik typ av ledighet i enlighet med nationell lag ankommer det på den nationella domstolen att avgöra huruvida syftet med rättigheten skiljer sig från syftet med rätten till betald årlig semester, såsom denna har tolkats av domstolen och mot bakgrund av dess vägledning och de nationella omständigheter som styr beviljandet av ledigheten <sup>(349)</sup>.

Medlemsstaterna kan bevilja arbetstagare särskild ledighet vid vissa angivna angelägenheter eller åtaganden som gör arbetstagarens personliga närvaro nödvändig som till exempel bröllop, barns födelse, sjukhusvistelse, nära släktings dödsfall eller vid fullgörande av fackliga förtroendeuppdrag. Domstolen har slagit fast att sådan särskild ledighet inte omfattas av arbetstidsdirektivet, utan i stället inordnas detta under medlemsstaternas egna befogenheter <sup>(350)</sup>.

<sup>(340)</sup> Dom i mål C-214/10, KHS, punkterna 28–35.

<sup>(341)</sup> Dom i mål C-214/10, KHS, punkterna 28–35.

<sup>(342)</sup> Dom i mål C-214/10, KHS, punkterna 38–40.

<sup>(343)</sup> Dom i mål C-337/10, Neidel, punkterna 41–43, dom i mål C-214/10, ANGED, punkt 38.

<sup>(344)</sup> Dom i mål C-214/10, KHS, punkt 44, dom i mål C-214/16, King, punkt 55, dom i förenade målen C-762/18 och C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, punkt 71.

<sup>(345)</sup> Dom i de förenade målen C-609/17 och C-610/17, TSN.

<sup>(346)</sup> Dom i de förenade målen C-350/06–C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., punkt 62, dom i mål C-337/10, Neidel, punkt 30, dom i mål C-341/15, Maschek, punkt 31.

<sup>(347)</sup> Nationella åtgärder mot spridningen av covid-19 har nyligen gett upphov till en begäran om förhandsavgörande från en nationell domstol inför domstolen (mål C-206/22), där ärendet rör huruvida kravet på att bevilja årlig betald semester kan uppfyllas om arbetstagaren under en godkänd semester drabbas av en oförutsebar händelse såsom en karantän som har beslutats av staten. Domstolen har ännu inte beslutat i målet.

<sup>(348)</sup> Dom i mål C-178/15, Sobczyszyn, punkt 32.

<sup>(349)</sup> Dom i mål C-178/15, Sobczyszyn, punkterna 24–31.

<sup>(350)</sup> Dom i mål C-588/18, FETICO m.fl.



## VIII. NATTARBETE, SKIFTARBETE OCH ARBETSRYTM

Arbetstidsdirektivet tar hänsyn till att nattarbete och vissa betungande former av arbetsorganisation är av speciell natur <sup>(351)</sup>. Vid sidan av allmänna bestämmelser om viloperioder och maximal veckoarbetstid innehåller direktivet därför särskilda bestämmelser om nattarbete, skiftarbete och andra arbetsrytmer som beskrivs nedan.

### A. *Nattarbetets längd*

I artikel 8 i direktivet fastställs följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- a) den normala arbetstiden för nattarbetande inte överstiger ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod,
- b) nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning inte arbetar mer än åtta timmar inom en 24-timmarsperiod när de utför nattarbete.

För tillämpningen av b skall arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning definieras genom nationell lagstiftning eller praxis eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter, med hänsyn tagen till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker.”

I den här artikeln fastställs två olika gränser för nattarbetande: en som är tillämplig på alla nattarbetande och en annan som är tillämplig på nattarbetande vilkas arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning. Vad gäller begreppet nattarbete hänvisas till definitionen i kapitel IV.B

#### 1. **Genomsnittsgränsen för nattarbete**

Enligt direktivet begränsas alla nattarbetandes genomsnittliga arbetstid till åtta timmar per 24-timmarsperiod.

##### a) *Gränsen för arbetstid*

Denna gräns är tillämplig på nattarbetandes arbetstider. Således omfattar den all arbetstid, inte bara under natten (se kapitel IV).

Även om artikel 8 hänvisar till ”den normala arbetstiden” implicerar dessutom definitionerna av ”arbetstid” och ”viloperioder” i kapitel IV samt skäl 8 i direktivet att all arbetstid, inklusive övertid, ska tas med i beräkningen vid tillämpningen av gränsen för nattarbete.

Eftersom denna gräns är ett genomsnitt kan medlemsstaterna fastställa beräkningsperioden. Enligt artikel 16 c ska beräkningsperioden bestämmas efter samråd med arbetsmarknadens parter eller direkt genom kollektivavtal eller avtal på nationell eller regional nivå.

##### b) *Genomsnittet under en beräkningsperiod*

Det ursprungliga förslaget att fastställa en beräkningsperiod på högst fjorton dagar <sup>(352)</sup> finns inte med i den antagna versionen av direktivet. Beräkningsperioden fastställs av medlemsstaterna och/eller arbetsmarknadens parter utan någon uttrycklig gräns.

<sup>(351)</sup> Skäl 7 i direktiv 2003/88/EG: ”Forskningen har visat att människokroppen nattetid är känsligare för störningar och även för vissa betungande former av arbetsorganisation och att långa perioder av nattarbete kan vara hälsovådliga för arbetstagare och äventyra säkerheten på arbetsplatsen.”

<sup>(352)</sup> Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990 (inte översatt till svenska).

Mot bakgrund av direktivets mål att fastställa minimikrav för säkerhet och hälsa samt behovet av att bibehålla den ändamålsenliga verkan av bestämmelsen om nattarbete bör beräkningsperioden emellertid vara avsevärt kortare än den som används för den maximala arbetsveckan. Om samma beräkningsperiod skulle fastställas för båda skulle bestämmelsen om nattarbete de facto bli meningslös, eftersom tillämpning av en genomsnittlig arbetsvecka på 48 timmar och veckovila automatiskt skulle ge en genomsnittlig arbetsdag på åtta timmar.

Om veckovilan faller inom beräkningsperioden för nattarbete ska den enligt artikel 16 c inte inkluderas vid beräkningen av genomsnittet. I skäl 5 och 7 i direktivet anges att "alla arbetstagare bör ha lämpliga viloperioder" och att "långa perioder av nattarbete kan vara hälsovådliga för arbetstagare". Dygnsvilan, som på ett naturligt sätt begränsar de berörda arbetstagarnas arbetstid och säkerställer att de får regelbundna viloperioder, är däremot inkluderad vid beräkningen av genomsnittet.

## 2. Maximigräns för nattarbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning

### a) Absolut gräns

Denna absoluta gräns på åtta timmar är tillämplig på nattarbetandes arbetstider. Således innefattar den all arbetstid (till exempel övertid), inte bara arbete på natten.

Till skillnad mot genomsnittsgränsen ska maximigränsen för denna speciella typ av nattarbete enligt artikel 8 b tillämpas på "en 24-timmarsperiod". Den kan inte beräknas som ett genomsnitt. Detta innebär att även om de berörda arbetstagarna utför mindre arbete under vissa 24-timmarsperioder får de aldrig överskrida taket på åtta timmar när de utför nattarbete under andra perioder.

Men medan genomsnittsgränsen är tillämplig på alla nattarbetandes arbetstimmar är denna absoluta gräns endast tillämplig på den tid under vilken de berörda arbetstagarna faktiskt utför nattarbete. Det betyder att om en nattarbetare vars arbete innebär särskilda risker eller stor ansträngning inte utför nattarbete under en viss 24-timmarsperiod så är det inte den absoluta åttatimmarsgränsen för denna period som ska tillämpas, utan genomsnittsgränsen. Således kan arbetstagaren arbeta i mer än åtta timmar om han eller hon inte utför nattarbete under denna period.

### b) Arbete som innebär särskilda risker

I direktivet definieras inte begreppen "särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning". Meningen är att de ska definieras genom nationell lagstiftning och/eller praxis eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter.

Oavsett hur arbete som innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning definieras ska det enligt direktivet göras med hänsyn tagen till nattarbetets särskilda konsekvenser och risker. En hänvisning till skäl 7 kan tjäna som vägledning: där framhålls att "störningar" och "vissa betungande former av arbetsorganisation" kan vara hälsovådliga för de berörda arbetstagarna. I kommissionens ursprungliga förslag nämndes ackordsarbete, arbete vid monteringslinjer och arbete som måste utföras i en i förväg fastställd takt som exempel <sup>(353)</sup>.

## B. Hälsoundersökningar och omplacering av nattarbetande till dagarbete

Artikel 9 ger medlemsstaterna följande skyldigheter:

"1. Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- a) nattarbetande har rätt till en kostnadsfri hälsoundersökning innan de börjar anställningen och därefter till regelbundna hälsoundersökningar,
- b) nattarbetande som har hälsoproblem som kan visas bero på nattarbetet om det är möjligt omplaceras till lämpligt dagarbete.

<sup>(353)</sup> Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990 (inte översatt till svenska).

2. Den kostnadsfria hälsundersökning som avses i punkt 1 a skall omfattas av lagstadgad tystnadsplikt.
3. Den kostnadsfria hälsundersökning som avses i punkt 1 a får utföras inom den offentliga sjukvården.”

## 1. Nattarbetandes rätt till hälsundersökningar

### a) Hälsundersökning innan anställningens början

Enligt artikel 9 i direktivet har alla nattarbetande enligt artikel 2.4 (se kapitel IV) rätt till en hälsundersökning innan de börjar sin anställning.

Denna bestämmelse är jämförbar med artikel 4 i ILO-konvention 171, enligt vilken ”arbetstagarna om de så begär ska ha rätt att genomgå en kostnadsfri hälsundersökning och få råd om hur de kan motverka eller eliminera arbetsrelaterade hälsoproblem a) innan de börjar en anställning som nattarbetande, [...]”.

Hälsundersökningen ska göras innan arbetstagaren börjar sin anställning, det vill säga innan den berörda arbetstagaren börjar utföra nattarbete.

Till skillnad mot i ILO-konventionen är undersökningen enligt direktivet inte avhängig av någon begäran från arbetstagarnas sida, utan alla nattarbetande har rätt till en hälsundersökning innan de börjar sin anställning.

### b) Regelbundna hälsundersökningar

Nattarbetande har också rätt till ”regelbundna hälsundersökningar”. Intervallen mellan dessa fastställs inte, och överläts därmed till medlemsstaterna att bestämma.

Under processen för att anta 1993 års arbetstidsdirektiv föreslog Europaparlamentet <sup>(354)</sup> att en hälsundersökning skulle göras per år upp till 40 års ålder och därefter två per år. Kommissionen ställde sig bakom detta <sup>(355)</sup>, men det finns inte med i den slutliga texten <sup>(356)</sup>.

### c) Hälsundersökningarna ska vara kostnadsfria

Direktivet föreskriver att hälsundersökningarna ska vara kostnadsfria för arbetstagarna, men eftersom ingenting sägs om huruvida kostnaderna ska bäras av arbetsgivaren eller av en tredje part, såsom företagshälsovården, överläts detta beslut till medlemsstaterna.

### d) Lagstadgad tystnadsplikt

Enligt arbetstidsdirektivet ska de kostnadsfria hälsundersökningar som arbetstagarna har rätt till innan de börjar anställningen och därefter med regelbundna intervall omfattas av lagstadgad tystnadsplikt.

Till skillnad mot i ILO-konventionen görs det i direktivet inget undantag för situationer där arbetstagarna inte befinns lämpade för nattarbete <sup>(357)</sup>.

### e) Möjligheten att utföra hälsundersökningar inom den offentliga sjukvården

Enligt direktivet får dessa hälsundersökningar utföras inom den offentliga sjukvården, men det är inget krav.

<sup>(354)</sup> Europaparlamentets beslut Decision on the common position established by the Council with a view to the adoption of a directive concerning certain aspects of the organization of working time (C3-0241/93 – SYN 295), (EGT C 315, 22.11.1993, s. 125) (inte översatt till svenska).

<sup>(355)</sup> Commission amendment to the Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(91) 130 final – SYN 295, 23.4.1991 (inte översatt till svenska).

<sup>(356)</sup> Rådets direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden.

<sup>(357)</sup> Internationella arbetsorganisationen, konventionen om nattarbete, C171, 26.6.1990, artikel 4.2.

## 2. Omplacering av nattarbetande till dagarbete av hälsoskäl

Denna bestämmelse är jämförbar med artikel 6 i ILO-konvention 171 <sup>(358)</sup> och innebär att arbetstagare som har hälsoproblem som har samband med deras nattarbete om det är möjligt ska omplaceras till lämpligt dagarbete.

Direktivet innehåller inga detaljer om förfarandet eller om hur hälsoproblemen och sambandet med nattarbete ska styrkas. Beslut om detta kan därför fattas på nationell nivå.

När det gäller de tjänster som arbetstagarna ska omplaceras till är de enda kraven i direktivet att det ska vara arbete som de är lämpade för och att det ska vara dagarbete. Omplaceringen ska göras "om det är möjligt".

Till skillnad mot ILO-konventionen<sup>242</sup> innehåller inte direktivet några beskrivningar av situationer då omplacering inte är möjlig eller förmåner eller anställningsskydd för arbetstagare som inte kan omplaceras trots att de har hälsoproblem som kan visas bero på nattarbetet.

## C. Garantier för nattarbete

I artikel 10 föreskrivs följande:

"Medlemsstaterna får föreskriva att det arbete som utförs av vissa kategorier av nattarbetande skall omfattas av vissa garantier, på villkor som fastställs genom nationell lagstiftning eller praxis, när det gäller arbetstagare som riskerar hälsa eller säkerhet genom sitt nattarbete."

Denna bestämmelse gör det möjligt för medlemsstaterna att utöka sina skyddsåtgärder för vissa kategorier av nattarbetande. Den tillåter inte avvikelser, utan fastställer i stället uttryckligen att ytterligare skyddsåtgärder får vidtas.

Uppgifter i de handlingar som utarbetades inför antagandet av direktivet tyder på att Europaparlamentets avsikt med denna bestämmelse var att möjliggöra skydd för gravida kvinnor eller mödrar under de första sex månaderna efter nedkomsten eller adoptionen av ett barn <sup>(359)</sup>. Formuleringen i artikel 10 är emellertid öppen, och medlemsstaterna kan fritt avgöra vilka kategorier som ska omfattas av dessa garantier och vilken art de ska ha.

## D. Anmälan om regelbunden sysselsättning av nattarbetande

Artikel 11 föreskriver följande:

"Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att arbetsgivare som regelbundet sysselsätter nattarbetande anmäler detta till de behöriga myndigheterna om dessa begär det."

Enligt det ursprungliga förslaget <sup>(360)</sup> skulle arbetsgivarna systematiskt informera arbetsmiljömyndigheterna om regelbunden sysselsättning av nattarbetande, med tanke på nattarbetets negativa effekter på hälsan <sup>(361)</sup>.

I den slutliga versionen begränsas detta krav till att informera de behöriga myndigheterna i de fall då dessa så begär. Det betyder att medlemsstaterna ändå kan kräva att arbetsgivarna ska informera myndigheterna om regelbunden sysselsättning av nattarbetande inom ramen för systematiska deklarationer, men de har ingen skyldighet till detta enligt direktivet. Det enda kravet är att de behöriga myndigheterna ska avgöra i vilka fall myndigheterna måste underrättas.

<sup>(358)</sup> Internationella arbetsorganisationen, konventionen om nattarbete, C171, 26.6.1990, artikel 6.

<sup>(359)</sup> Europaparlamentets beslut Decision on the common position established by the Council with a view to the adoption of a directive concerning certain aspects of the organization of working time (C3-0241/93 – SYN 295), (EGT C 315, 22.11.1993, s. 125) (inte översatt till svenska).

<sup>(360)</sup> Proposal for a Council Directive concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990 (inte översatt till svenska).

<sup>(361)</sup> Motiveringen till förslaget till rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990 (inte översatt till svenska), punkt 28.

Denna skyldighet att informera myndigheterna gäller arbetsgivare som regelbundet sysselsätter nattarbetande. Den exakta omfattningen av begreppet "regelbundet" definieras inte i direktivet och har inte uttolkats av domstolen.

|| Det är kommissionens uppfattning att bestämmelser i nationell lagstiftning som inför en allmän skyldighet för arbetsgivare att lämna information om deras arbetstagare, arbetstider och arbetsorganisation kan motsvara detta krav. ||

#### E. Skydd av hälsa och säkerhet

I artikel 12 i direktivet fastställs följande:

"Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- a) nattarbetande och skiftarbetare har ett hälso- och säkerhetsskydd som motsvarar arten av deras arbete,
- b) skyddsåtgärder och skyddsanordningar för nattarbetande och skiftarbetande motsvarar dem som finns för andra arbetstagare och att dessa är tillgängliga alla tider på dygnet."

Denna bestämmelse rör både nattarbetande och skiftarbetare och innebär att medlemsstaterna är skyldiga att på lämpligt sätt skydda deras hälsa och säkerhet och hela tiden ge tillgång till skyddsåtgärder och skyddsanordningar som motsvarar de som finns för andra arbetstagare.

Enligt den första strecksatsen ska nattarbetande och skiftarbetare ha tillgång till skyddsåtgärder som är skraddarskyddade för arten av deras arbete. I skäl 7 påpekas att "människokroppen natttid är känsligare för störningar och även för vissa betungande former av arbetsorganisation". I kommissionens förslag angavs också att syftet var att ta hänsyn till dessa arbetsformers mer krävande natur och de problem som vanligen uppstår när skiftarbetscykler förändras<sup>(362)</sup>. Mot den bakgrunden betyder artikel 12 att skyddet för arbetstagarna både ska ta hänsyn till att de utför nattarbete eller skiftarbete och de förhållanden under vilka de utför sitt arbete. När det gäller vilka skyddsåtgärder som kan vidtas tog kommissionen i sin motivering upp exemplet att schemalägga viloperioder och raster<sup>246</sup>, men direktivet ger inga specifikationer.

Domstolen har tolkat artikel 12 första strecksatsen genom att hänvisa till skäl 6<sup>(363)</sup>. Med hänsyn till arbetstidens förläggning, särskilt nattarbete, bör man beakta principerna från den internationella arbetsorganisationen som föreskriver att kompensation till nattarbetande i form av arbetstid, lön eller liknande förmåner ska innebära ett erkännande av nattarbetets natur<sup>(364)</sup>. Domstolen har ansett att nattarbetare enligt artikel 12 första strecksatsen ska åtnjuta andra skyddsåtgärder i fråga om arbetstidens längd, lön, ersättning eller liknande förmåner, vilka kan kompensera för att det nattarbete som de utför är särskilt betungande<sup>(365)</sup>. Ett kollektivavtal med möjlighet till ett högre lönetillägg för oregelbundet nattarbete än det som fastställts för regelbundet nattarbete omfattas emellertid inte av direktivet<sup>(366)</sup>.

|| Den andra strecksatsen kan kopplas till skäl 10, som anger att "skyddsåtgärder, förebyggande åtgärder och resurser [ska vara] effektiva". De metoder som medlemsstaterna använder för att fullgöra sina skyldigheter kan kopplas till de som anges i artikel 5 i ILO-konvention 171, enligt vilken "arbetstagare som utför nattarbete ska ha tillgång till lämplig första hjälpen-utrustning och vid behov snabbt kunna transporteras till en plats där de kan få erforderlig behandling". ||

<sup>(362)</sup> Motiveringen till förslaget till rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990 (inte översatt till svenska), punkt 29.

<sup>(363)</sup> Domstolens dom av den 24 februari 2022, VB/Glavna direktsia "Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto", C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, punkt 54.

<sup>(364)</sup> Artikel 8 i ILO:s konvention 171.

<sup>(365)</sup> Dom i mål C-262/20, Glavna direktsia "Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto", punkt 55.

<sup>(366)</sup> Dom i förenade målen C-257/21 och C-258/21, Coca-Cola European Partners Deutschland, punkt 53.

Direktivet är emellertid bredare, eftersom det inte bara omfattar skydd utan även skyddsanordningar. Den exakta omfattningen av detta krav beror på vilka skyddsåtgärder och skyddsanordningar för dagarbetande som finns i medlemsstaterna samt på andra EU-direktiv om arbetsmiljö <sup>(367)</sup>.

## F. Arbetsrytm

Artikel 13 föreskriver följande:

”Medlemsstaterna skall vidta de åtgärder som behövs för att se till att en arbetsgivare som avser att organisera arbetet enligt en viss rytm tar hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren, särskilt i syfte att lindra effekterna av monotona arbetsuppgifter och arbete i ett i förväg fastställt tempo beroende på arbetets art. Arbetsgivaren skall även ta hänsyn till kraven på hälsa och säkerhet, särskilt beträffande avbrott under arbetstiden.”

Denna bestämmelse berör särskilt skiftarbete, men begränsar sig inte uttryckligen till detta. Den ger medlemsstaterna en skyldighet att se till att arbetsgivarna tar hänsyn till den allmänna principen om att anpassa arbetet till arbetstagaren när de inför en ny arbetsrytm eller ändrar en befintlig. Vikten av avbrott betonas här, men begränsar inte omfattningen av de skyddsåtgärder som ska vidtas.

## IX. AVVIKELSER

Arbetsstidsdirektivet är en komplicerad text, eftersom strävan är att erbjuda en viss flexibilitet i fråga om olika verksamheter och samtidigt säkerställa ett gott minimiskydd. Flexibiliteten härrör från de avvikelser som direktivet medger. Dessa är många och varierade, både när det gäller arbetstagarna och sektorerna i fråga och de bestämmelser som avvikelser får göras från.

Eftersom de flesta av de rättigheter som ingår i direktivet också är skyddade enligt artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna är det viktigt att understryka att i detta sammanhang gäller artikel 52 som lyder: ”Varje begränsning i utövandet av de rättigheter och friheter som erkänns i denna stadga ska vara föreskriven i lag och förenlig med det väsentliga innehållet i dessa rättigheter och friheter. Begränsningar får, med beaktande av proportionalitetsprincipen, endast göras om de är nödvändiga och faktiskt svarar mot mål av allmänt samhällsintresse som erkänns av unionen eller behovet av skydd för andra människors rättigheter och friheter.”

Avvikelserna i arbetsstidsdirektivet har följande gemensamma egenskaper:

För det första måste de ha införlivats för att kunna användas. Domstolen har ansett att ”Eftersom de undantag som anges i undantagsbestämmelserna i direktiven är frivilliga finns det inte något krav enligt unionsrätten att medlemsstaterna genomför dessa i nationell rätt.” <sup>(368)</sup> Den har slagit fast att ”medlemsstaterna måste välja att använda sig av möjligheten” att göra avsteg från vissa bestämmelser för att kunna utnyttja den <sup>(368)</sup>.

Icke desto mindre har domstolen intagit ståndpunkten att ”följaktligen är den nationella lagstiftning som är tillämplig på en bestämd verksamhet, när den trots att det saknas uttryckliga bestämmelser för införlivande av [arbetsstidsdirektivet] uppfyller de villkor som nämns i artikel 17 i direktivet, förenlig med direktivet och det föreligger inte något hinder för de nationella domstolarna att tillämpa denna” <sup>(369)</sup>. Det betyder att när den nationella lagstiftningen uppfyller villkoren för en avvikelse kan den tillämpas trots att den inte uttryckligen införlivar avvikelserna i direktivet. Medlemsstaterna bör emellertid se till att de allmänna principerna i EU-rätten följs, däribland rättssäkerhetsprincipen, och följaktligen att bestämmelser som tillåter frivilliga avvikelser utformas ”på ett sådant tillräckligt precist och klart sätt att de krav som följer av rättssäkerhetsprincipen uppfylls” <sup>(370)</sup>.

<sup>(367)</sup> Främst rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet, (EGT L 183, 29.6.1989, s. 1) och rådets direktiv 89/654/EEG av den 30 november 1989 om minimikrav för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, (EGT L 393, 30.12.1989, s. 1).

<sup>(368)</sup> Dom i mål C-227/09, Accardo m.fl., punkt 51.

<sup>(369)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 44.

<sup>(370)</sup> Dom i mål C-227/09, Accardo m.fl., punkt 55.

För det andra: ”i egenskap av avvikelser från unionens bestämmelser om arbetstidens förläggning som föreskrivs i direktiv 2003/88, ska de tolkas så att de inte får gå längre än vad som är absolut nödvändigt för att skydda de intressen som dessa avvikelser gör det möjligt att ta till vara”<sup>(371)</sup>. Detta betyder inte bara att avvikelserna måste begränsa sig till de fall där de är uttryckligen tillåtna enligt direktivet, varje avvikelsets räckvidd är också begränsad till de bestämmelser som på ett uttömmande sätt räknas upp i det<sup>(372)</sup>.

För det tredje ska avvikelserna genomföras på ”stränga villkor [...] i syfte att garantera ett verkningsfullt skydd av arbetstagarnas säkerhet och hälsa”<sup>(373)</sup>.

|| Direktivet innehåller redan ett antal villkor för var och en av avvikelserna, men kommissionen anser att det kan behövas ytterligare skyddsåtgärder för att främja direktivets mål att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa när flera aspekter av det skydd som föreskrivs i direktivet ändras genom en kumulativ användning av avvikelser. ||

#### A. *Avvikelsen för självständiga arbetstagare*

Artikel 17.1 möjliggör följande avvikelse:

”1. Med iakttagande av de allmänna principerna för arbetstagarnas hälsa och säkerhet får medlemsstaterna göra avvikelser från artiklarna 3–6, 8 och 16. Avvikelser får göras när – med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art – arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva. Detta gäller särskilt beträffande

- a) företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter,
- b) anställda i familjeföretag eller
- c) arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.”

#### 1. **Räckvidd för avvikelsen för självständiga arbetstagare**

Enligt artikel 17.1 i direktivet får avvikelse göras ”när – med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art – arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva”.

Såsom påpekades ovan måste artikel 17.1 tolkas så att dess räckvidd inte är större än vad som är absolut nödvändigt för att skydda de intressen som dessa avvikelser gör det möjligt att ta till vara<sup>(374)</sup>.

|| Denna avvikelse omfattar två huvudsakliga situationer och ska därmed bedömas ”med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art”. Kommissionen anser därmed att en sådan avvikelse inte kan tillämpas hel kategori arbetstagare. ||

Det första kriteriet för denna avvikelse är att ”arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg”. Det andra är att arbetstagarna själva kan bestämma arbetstidens längd.

<sup>(371)</sup> Dom i mål C-227/09, Accardo m.fl., punkt 58, dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 40.

<sup>(372)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 89, dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 77.

<sup>(373)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 77, dom i mål C-243/09, Fuß, punkt 34.

<sup>(374)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkterna 39–40.

Domstolen har ansett att det framgår av båda kriteriernas ordalydelse att avvikelsen ”endast får tillämpas på de arbetstagare vars arbetstid i sin helhet inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva med hänsyn till det aktuella arbetets art”<sup>(375)</sup> (kommissionens understrykning). Detta betyder att avvikelsen inte är tillämplig på arbetstagare vilkas arbetstid bara delvis inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva.

I Isère-målet gjorde domstolen en bedömning av om denna avvikelse var tillämplig på personer som har en särskild anställning i pedagogisk verksamhet vid semester- och fritidscentra. Den baserade sin bedömning på det faktum att beskrivningen av arbetet som arbetstagarna genomför och driften av sådana centrum visar att dessa arbetstagare inte hade ”möjlighet att bestämma det antal arbetstimmar de ska tjänstgöra”. Domstolen noterade även att det inte fanns några uppgifter som visade att arbetstagarna ”inte skulle vara skyldiga att närvara på sin arbetsplats enligt fasta tidsscheman” och drog därmed slutsatsen att de inte kunde omfattas av avvikelsen<sup>(376)</sup>. I målet Hälvä bekräftade domstolen att ”barnbyföräldrar” som vikarierar för de ordinarie barnbyföräldrarna inte ryms inom ”avvikelsen för självständiga arbetstagare” enligt artikel 17.1<sup>(377)</sup>. Detta trots det faktum att vikarierande ”barnbyföräldrar” i viss mån själva kunde bestämma hur de disponerade sin tid, och särskilt hur de organiserade sina dagliga uppgifter, sina resor och perioder då inget arbete utfördes<sup>(378)</sup>. Arbetstagarnas möjlighet att både bestämma om mängd och schemaläggning av arbetstiden är därför avgörande för huruvida avvikelsen för självständiga arbetstagare ska gälla enligt artikel 17.1.

|| Mot bakgrund av detta anser kommissionen att avvikelsen kan omfatta vissa högre chefer vilkas arbetstid som helhet inte mäts eller bestäms i förväg, eftersom de inte är skyldiga att vara närvarande på arbetsplatserna under bestämda tider utan självständigt kan bestämma när de ska arbeta. På samma sätt kan den exempelvis omfatta vissa experter, höga anställda jurister och akademiker som har betydande möjligheter att själva bestämma över sin arbetstid. ||

I artikel 17.1 räknas tre specifika kategorier av arbetstagare upp, vilkas arbetstids längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva: dessa är företagsledare eller andra personer med självständiga beslutsbefogenheter, anställda i familjeföretag och arbetstagare som tjänstgör vid religiösa ceremonier i kyrkor och religiösa samfund.

|| Med tanke på formuleringen i direktivet – de tre kategorierna introduceras med frasen ”detta gäller särskilt beträffande” – anser kommissionen att denna lista inte är uttömmande. ||

Dessa arbetstagare anförs som exempel i direktivet, eftersom de i allmänhet har stora självständiga befogenheter att lägga upp sin arbetstid och kan betecknas som självständiga arbetstagare. Alla arbetstagare som tillhör de uppräknade kategorierna omfattas emellertid inte av avvikelsen för så kallade ”självständiga arbetstagare” i artikel 17.1, till exempel inte alla företagsledare.

Arbetstagare som inte tillhör någon av dessa kategorier kan också omfattas, om deras arbetstids längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av dem själva, med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art.

<sup>(375)</sup> Dom i mål C-484/04, kommissionen/Förenade kungariket, punkt 20, dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 41. Domstolen uttalade sig inte om exakt vad som ledde till denna tolkning, men generaladvokat Kokott drog i sitt förslag till avgörande i samma mål, efter en analys av ordalydelsen, det rättsliga sammanhanget och direktivets mål, slutsatsen att avvikelsen inte kan göras i fall där arbetstiden endast delvis inte mäts eller bestäms i förväg eller delvis kan bestämmas av arbetstagarna själva. Se förslag till avgörande av generaladvokat Juliane Kokott av den 9 mars 2006, i mål C-484/04 Europeiska gemenskapernas kommission/Förenade konungariket Storbritannien och Nordirland, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, punkterna 22–32.

<sup>(376)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkterna 41–43.

<sup>(377)</sup> Dom i mål C-175/16, Hälvä m.fl.

<sup>(378)</sup> Dom i mål C-175/16, Hälvä m.fl., punkt 35.



## 2. Konsekvenserna av avvikelserna för självständiga arbetstagare

Så kallade självständiga arbetstagare omfattas av direktivet (undantag medges endast i mycket exceptionella fall, se kapitel III.B.2). Såsom anges ovan är avvikelsernas räckvidd beroende av de allmänna principerna om skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa och begränsar sig till de bestämmelser som räknas upp i artikel 17.1:

- dygnsvila (artikel 3),
- raster (artikel 4),
- veckovila (artikel 5),
- maximal veckoarbetstid (artikel 6),
- nattarbetets längd (artikel 8) och
- beräkningsperioder för tillämpningen av veckoarbetstiden, den maximala veckoarbetstiden och nattarbetets längd (artikel 16).

Några villkor för avvikelserna från dessa bestämmelser anges inte i artikel 17.1. Självständiga arbetstagare tycks alltså helt vara undantagna från dessa och inte ha rätt till kompensationsledighet, till skillnad mot de arbetstagare som omfattas av avvikelserna nedan.

De berörda arbetstagarna omfattas av alla andra bestämmelser i direktivet.

### B. Avvikelser som kräver motsvarande kompensationsledighet eller lämpligt skydd

Enligt artikel 17.3 kan avvikelser göras från artiklarna 3 (dygnsvila), 4 (raster), 5 (veckovila), 8 (nattarbetets längd) och 16 (beräkningsperioder) i fråga om vissa verksamheter. Artikel 17.4 medger på liknande sätt avvikelser från artiklarna 3 och 5. Enligt artikel 18 får avvikelser göras från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal. Alla andra bestämmelser i direktivet gäller fortsatt.

Alla dessa avvikelser är emellertid förknippade med det villkor som anges i artikel 17.2 (och artikel 18), det vill säga "att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd" <sup>(379)</sup>.

### 1. Avvikelser för vissa verksamheter enligt artikel 17.3

Artikel 17.3 föreskriver:

"3. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 göras

- a) i fråga om verksamhet då det föreligger långt avstånd mellan arbetstagarens bostad och arbetsplats såsom vid offshorearbete, eller då arbetstagarens olika arbetsplatser ligger långt ifrån varandra,
- b) i fråga om säkerhets- och övervakningsarbeten som kräver permanent närvaro för att skydda egendom eller personer, särskilt i fråga om säkerhetsvakter, vaktmästare eller vaktbolag,
- c) i fråga om arbeten som kräver en kontinuitet i servicen eller produktionen, särskilt
  - i) liknande inrättningar, inbegripet det arbete som utförs av läkare under utbildning, institutioner eller fängelser, service i form av reception, behandling eller vård på sjukhus och
  - ii) hamn- eller flygplatsarbete,
  - iii) press, radio, television, filmproduktion, post- och telekommunikation, ambulans, brand- och civilförsvaret,

<sup>(379)</sup> Formuleringen i artikel 18 är något annorlunda: "på villkor att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna eller – i undantagsfall, när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl – att de berörda arbetstagarna ges lämpligt skydd". Denna lilla skillnad är inte lika märkbar i de franska, tyska och italienska versionerna av direktivet.

- iv) produktion och distribution av gas, vatten och el, sophämtning och sopförbränningsanläggningar,
- v) industrier i vilka arbetet inte kan avbrytas av tekniska skäl,
- vi) forsknings- och utvecklingsarbete,
- vii) jordbruk,
- viii) arbetstagare som är inbegripna i transport av passagerare i reguljär stadstransporttjänst,
- d) på områden inom vilka det förekommer förutsägbara arbetstoppar, särskilt
  - i) jordbruk,
  - ii) turism,
  - iii) postservice,
- e) i fråga om personer som arbetar inom järnvägstransport
  - i) med intermittent arbete,
  - ii) som fullgör sin arbetstid på tåg, eller
  - iii) vilkas verksamhet har samband med tågtidtabeller och som säkerställer en kontinuerlig och regelbunden järnvägstrafik.
- f) under de omständigheter som beskrivs i artikel 5.4 i direktiv 89/391/EEG,
- g) vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande.”

a) *Berörda sektorer och aktiviteter*

De flesta element som ingår i artikel 17.3 berör särskilda sektorer eller verksamheter. Det kan dock noteras att denna avvikelse också får användas vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande (led g) eller ”i sådana situationer som är ovanliga och oförutsebara och som ligger utanför arbetsgivarens kontroll, eller för enstaka händelser vars konsekvenser inte skulle ha kunnat undvikas ens med den största noggrannhet”<sup>(380)</sup> (led f).

Domstolen har ansett att förteckningen över sektorer och verksamheter i artikel 17.3 inte är uttömmande<sup>(381)</sup>.

Den har särskilt ansett att följande kategorier kan omfattas av avvikelserna enligt artikel 17.3: den verksamhet som utövas av läkar- och sjuksköterskepersonal i primärvårdsgrupper<sup>(382)</sup>, ambulanstjänster<sup>(383)</sup>, verksamhet vid semester- och fritidscentra som kräver en kontinuitet i servicen<sup>(384)</sup>, räddningstjänst<sup>(385)</sup> samt militär verksamhet som ryms inom direktivets tillämpningsområde<sup>(386)</sup>.

Det innebär att avvikelserna kan gälla verksamheter som inte uttryckligen anges i artikel 17.3, så länge de har samband med någon av de uppräknade kategorierna.

b) *Bestämmelser från vilka avvikelser kan göras*

Avvikelsena avser följande bestämmelser:

— dygnsvila (artikel 3),

— raster (artikel 4),

<sup>(380)</sup> Artikel 5.4 i rådets direktiv 89/391/EEG av den 12 juni 1989 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

<sup>(381)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 48.

<sup>(382)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkterna 42–45, domstolens beslut i mål C-241/99, CIG, punkterna 29–32.

<sup>(383)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 97.

<sup>(384)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 49.

<sup>(385)</sup> Dom i mål C-243/09, Fuß, punkt 49.

<sup>(386)</sup> Dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo, punkterna 86 och 87.

- veckovila (artikel 5),
- nattarbetets längd (artikel 8) och
- beräkningsperioder för tillämpningen av veckoarbetstiden, den maximala veckoarbetstiden och nattarbetets längd (artikel 16).

De övriga bestämmelserna i direktivet är fortsatt tillämpliga, och som domstolen har betonat är det ”inte möjligt att avvika från begreppen arbetstid och viloperiod, som förekommer i artikel 2 i direktivet” <sup>(387)</sup>.

## 2. Avvikelsen för skiftarbete och arbete som delas upp i perioder

Artikel 17.4 föreskriver följande:

”4. I enlighet med punkt 2 i denna artikel får avvikelser från artiklarna 3 och 5 göras

- a) i fråga om skiftarbete varje gång ett nytt skift går på och inte kan ta en dygnsvila eller veckovila mellan slutet av ett skift och början av nästa,
- b) i fråga om arbete som delas upp i perioder under dagens lopp, särskilt städarbete.”

Det finns ingen rättspraxis från domstolen om denna avvikelse.

Den begränsar sig till avvikelser från bestämmelserna om dygns- och veckovila. Alla andra bestämmelser i direktivet ska således tillämpas, och liksom för alla avvikelser i denna del förutsätter användningen att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet, eller i undantagsfall när detta inte är möjligt erbjuds lämpligt skydd.

## 3. Avvikelsen för alla sektorer genom kollektivavtal

Artikel 18 föreskriver följande:

”Avvikelser får göras från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16 genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal.

De medlemsstater som saknar ett system för kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå i de fall som omfattas av detta direktiv, och vidare de medlemsstater som för detta ändamål har en särskild lagstiftning får inom ramen för sådan lagstiftning - i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis - tillåta avvikelser från artiklarna 3, 4, 5, 8 och 16. Detta får ske genom kollektivavtal på lämplig nivå.

De avvikelser som avses i första och andra styckena skall tillåtas på villkor att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna eller - i undantagsfall, när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl - att de berörda arbetstagarna ges lämpligt skydd.

Medlemsstaterna får föreskriva om

- a) hur arbetsmarknadens parter skall tillämpa denna artikel, och
- b) tillämpningen av de bestämmelser i kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter som sluts i enlighet med denna artikel på andra arbetstagare i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis.”

<sup>(387)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 91.

I sitt förslag till 1993 års direktiv <sup>(388)</sup> underströk kommissionen att frågor som rör arbetsvillkor, med tanke på skillnaderna mellan de nationella förfarandena, generellt sett måste avgöras av arbetsmarknadens parter, som agerar på de offentliga myndigheternas vägnar och/eller kompletterar deras åtgärder. Det betonades emellertid att kollektivavtal visserligen kan bidra till tillämpningen av direktiv, men de befriar inte de berörda medlemsstaterna från ansvaret för att målen för direktiven nås.

a) *När avvikelserna kan användas*

Domstolen har slagit fast att artikel 18 har en självständig betydelse i förhållande till artikel 17.3, enligt vilken avvikelserna begränsas till ett antal sektorer eller verksamheter (se avsnitt 1 <sup>(389)</sup>).

Detta betyder att artikel 18 tillåter avvikelser inom alla sektorer om de beslutas ”genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal”.

Begreppet ”kollektivavtal” definieras inte i direktivet och tycks inte heller ha definierats i annan EU-lagstiftning eller av domstolen.

Vad som menas med ”avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå eller genom kollektivavtal på en lägre nivå om det tillåts genom sådana avtal” har inte heller angetts närmare i direktivet.

|| Kommissionen anser därför att dessa begrepp måste definieras genom nationell lagstiftning och praxis. När detta görs måste medlemsstaterna dock ta hänsyn till befintliga internationella normer för kollektiva förhandlingar och kollektivavtal <sup>(390)</sup>, eftersom det med utgångspunkt från domstolens ståndpunkt i fråga om andra begrepp som används i unionsrätten och arbetstidsdirektivet inte är tillräckligt att ett dokument ges titeln ”kollektivavtal” <sup>(391)</sup>. ||

b) *Vad avvikelserna tillåter*

De bestämmelser från vilka avvikelser får göras genom kollektivavtal räknas upp i artikel 18 och rör

- dygnsvila (artikel 3),
- raster (artikel 4),
- veckovila (artikel 5),
- nattarbetets längd (artikel 8) och
- beräkningsperioder för tillämpningen av veckoarbetstiden, den maximala veckoarbetstiden och nattarbetets längd (artikel 16).

Alla andra bestämmelser i direktivet gäller fortsatt.

<sup>(388)</sup> Motiveringen till förslaget till rådets direktiv om arbetstidens förläggning i vissa avseenden, COM(90) 317 final – SYN 295, 20.9.1990, s. 4 (inte översatt till svenska).

<sup>(389)</sup> Dom i mål C-227/09, Accardo m.fl., punkterna 32–36.

<sup>(390)</sup> Se främst: Internationella arbetsorganisationen, rekommendation om kollektivavtal, R091, 29.6.1951, rekommendation om främjande av kollektiva förhandlingar, R163, 19.6.1981, konventionen angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten, C098, 1.7.1949, konventionen angående främjande av kollektiva förhandlingar, C154, 3.6.1981. Se även Internationella arbetsorganisationens konvention om offentligt anställda, C151, 27.6.1978, artikel 7, i vilken ILO inte bara erkänner förhandlingar om anställningsvillkor mellan berörda offentliga myndigheter och offentliganställdas organisationer, utan också andra metoder som gör det möjligt för företrädare för offentliganställda att delta i beslutsfattandet på dessa områden.

<sup>(391)</sup> Domstolen har konsekvent ansett att ”frågan huruvida anställningsförhållandet enligt nationell rätt är ett rättsförhållande av sitt eget slag saknar betydelse vid bedömningen av om en person ska betraktas som arbetstagare i unionsrättslig mening”, se särskilt domen i mål C-316/13, Fenoll, punkt 31.

#### 4. Kravet på motsvarande kompensationsledighet eller i undantagsfall lämpligt skydd

Artikel 17.2 föreskriver följande:

"2. Avvikelse som föreskrivs i punkterna 3, 4 och 5 får fastställas genom lagstiftning eller andra författningsbestämmelser eller genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter under förutsättning att de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller – i undantagsfall när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja sådan kompensationsledighet – att arbetstagarna erbjuds lämpligt skydd."

Artikel 18 föreskriver också:

"[...] De avvikelser som avses i första och andra styckena skall tillåtas på villkor att motsvarande kompensationsledighet beviljas de berörda arbetstagarna eller – i undantagsfall, när det inte är möjligt att bevilja sådan ledighet av objektiva skäl – att de berörda arbetstagarna ges lämpligt skydd. [...]"

Trots de små skillnaderna i ordalydelse i vissa språkversioner innehåller de båda bestämmelserna krav på att samma villkor ska tillämpas på avvikelser som görs enligt artiklarna 17.3, 17.4 och 18 <sup>(392)</sup>.

Villkoren har två "nivåer": i de flesta fallen ska de berörda arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet. I "undantagsfall", när detta inte är möjligt av objektiva skäl, ska arbetstagarna ges "lämpligt skydd".

##### a) Kravet på motsvarande kompensationsledighet

En avvikelse ska kompenseras med en motsvarande viloperiod. Vid avvikelser från bestämmelserna om dygns- och veckovila eller raster ska arbetstagare som inte har fått en del av eller hela sin viloperiod erhålla återstående tidsenheter som kompensation.

När det gäller avvikelser från nattarbetets genomsnittliga längd och från beräkningsperioderna anser kommissionen att kompensationsledigheten ges automatiskt. Genomsnittet skulle ju fortsätta att tillämpas men beräknas för en annan tidsperiod, så att kompensation utgår under denna period. Ett annorlunda tillvägagångssätt skulle göra det omöjligt att göra avsteg från dessa bestämmelser.

Mot bakgrund av domstolens rättspraxis ska den motsvarande kompensationsledigheten "karaktiseras av att arbetstagaren under dessa perioder inte har någon skyldighet gentemot arbetsgivaren som kan hindra honom från att fritt och oavbrutet ägna sig åt sina egna intressen, för att motverka de verkningar som arbetet har på den berördes säkerhet och hälsa" (kommissionens understrykningar) <sup>(393)</sup>. Domstolen har betonat att arbetstagaren måste "ha möjlighet att dra sig undan från sin arbetsmiljö" för att kunna "koppla av och bli kvitt den trötthet som hänger samman med utförandet av hans arbetsuppgifter" <sup>(394)</sup>.

Kommissionen tolkar frånvaron av skyldigheter gentemot arbetsgivaren som att arbetstagaren inte heller kan ha "beredskapstjänst" under dessa perioder, oavsett huruvida en sådan tjänst betraktas som arbetstid eller en viloperiod (se kapitel IV). Under kompensationsledighet ska i stället arbetstagaren ha möjlighet att utan avbrott ägna sig åt sina egna intressen.

<sup>(392)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 90.

<sup>(393)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 94, dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 50.

<sup>(394)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 95.

När det gäller vid vilken tidpunkt den motsvarande kompensationsledigheten ska ges har domstolen klargjort denna skyldighet i förhållande till dygnsvilan genom att slå fast att viloperioden ska följa omedelbart efter den arbetstid som den är avsedd att kompensera <sup>(395)</sup>, eftersom viloperioderna "utöver att vara sammanhängande också skall följa direkt efter arbetstiden" <sup>(396)</sup>. "I allmänhet krävs det följaktligen en regelbunden alternans mellan arbetstid och viloperioder, i syfte att säkerställa ett effektivt skydd för arbetstagarens säkerhet och hälsa" <sup>(397)</sup>. "Flera perioder av arbetstid vilka fullgjorts utan någon mellanliggande period av nödvändig vila kan vålla arbetstagaren skada eller åtminstone medföra en risk för att denne överskrider sin fysiska förmåga, så att hans säkerhet och hälsa äventyras. Skyddet för dessa intressen kan därför inte säkerställas på ett korrekt sätt genom en senare beviljad viloperiod." <sup>(398)</sup>.

Härav följer att medlemsstaterna under vissa omständigheter bör ge möjlighet att senarelägga hela eller en del av den minsta dygnsvilan, dock endast tillfälligt, men endast under förutsättning att arbetstagaren får alla de vilotimmar som han eller hon har rätt till under följande period.

Domstolen har inte särskilt uttalat sig om tidpunkten för den motsvarande kompensationsledigheten när det gäller avvikelser från bestämmelserna om veckovila, raster, genomsnittsgräns och absolut gräns för nattarbete och beräkningsperioder.

När det gäller raster anser kommissionen att kompensationen liksom i fråga om dygnsvilan ska ges så snart som möjligt och senast innan nästa arbetsperiod börjar.

När det gäller veckovila anser kommissionen att situationen är lite annorlunda än i fråga om dygnsvilan, både med tanke på de berörda arbetstagarnas fysiologiska behov och den befintliga beräkningsperioden på två veckor för beviljande av veckovila. Den anser därför att kompensationen för uteblivna perioder av veckovila inte behöver ges "omedelbart", utan inom en tidsram som säkerställer att arbetstagaren får regelbundna viloperioder som skydd för sin säkerhet och hälsa, också med tanke på att en regelbunden alternans mellan arbetstid och viloperioder redan tryggas genom dygnsvila eller kompensationsledighet.

b) *Kravet på lämpligt skydd i undantagsfall*

Den andra tillåtna avvikelsevenivån är att arbetstagarna ges lämpligt skydd när motsvarande kompensationsledighet inte kan beviljas.

Domstolen har konstaterat att "det är nämligen endast i särskilda undantagsfall som det enligt artikel 17 medges att en arbetstagare får ges annat lämpligt skydd, det vill säga när det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja kompensationsledighet." <sup>(399)</sup>.

I sin senare Isère-dom hänvisade domstolen emellertid till skäl 15, som lyder: "Med hänsyn till att arbetstidens förläggning antagligen medför problem inom företagen verkar det önskvärt att tillåta flexibilitet vid tillämpningen av vissa bestämmelser i detta direktiv samtidigt som man tryggar efterlevnaden av principerna om arbetstagarnas hälsa och säkerhet".

I denna dom slog domstolen fast att de berörda arbetstagarna, det vill säga personal som utövar tillfällig och säsongsbetonad verksamhet som går ut på att utbilda och aktivera minderåriga vid semester- och fritidscentra och utöva permanent uppsikt över dessa minderåriga, kan omfattas av den andra avvikelsevenivån i artikel 17.2 <sup>(400)</sup>.

<sup>(395)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 94.

<sup>(396)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 95.

<sup>(397)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 95, dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 51.

<sup>(398)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 96.

<sup>(399)</sup> Dom i mål C-151/02, Jaeger, punkt 98, dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 55.

<sup>(400)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkterna 45 och 57.

Domstolen tycks således anse att "arbetets särskilda art" eller "det särskilda sammanhang det utförs i" i undantagsfall gör det möjligt att avvika från både skyldigheten att ge dygnsvila och från skyldigheten att regelbundet alternera mellan arbetstid och viloperioder <sup>(401)</sup>.

Även i sådana situationer har domstolen emellertid framfört att artikel 17.2 ska tolkas så att den ger "medlemsstaterna, och i förekommande fall arbetsmarknadens parter, ett visst utrymme för skönmässig bedömning, för att i undantagsfall inrätta ett lämpligt skydd för berörda arbetstagare. Detta skydd, som gäller arbetstagarnas säkerhet och hälsa, syftar inte desto mindre, i likhet med den minsta dygnsvila som föreskrivs i artikel 3 i direktivet och den motsvarande kompensationsledighet som föreskrivs i artikel 17.2, även till att ge nämnda arbetstagare möjlighet att koppla av och bli kvitt den trötthet som hänger samman med utförandet av deras arbetsuppgifter" <sup>(402)</sup>.

Således ansåg domstolen att enbart den omständigheten att det föreskrivs ett årligt tak för antalet arbetade dagar inte i något fall kan anses utgöra ett lämpligt skydd i den mening som avses i artikel 17.2 <sup>(403)</sup>.

Kommissionen anser i linje med direktivets mål att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet att det lämpliga skydd som arbetstagaren ska ges också i sådana specifika fall måste vara tillräckligt för att säkerställa att denne får viloperioder under hela perioden i fråga, vid sidan av den kompletterande kompensationen efter periodens slut.

## 5. Avvikelser från beräkningsperioderna

Genom artikel 19 begränsas möjligheten att göra avvikelser från beräkningsperioden för maximal veckoarbetstid på följande sätt:

"Den möjlighet att göra avvikelser från artikel 16 b som föreskrivs i artikel 17.3 och i artikel 18 får inte leda till en längre beräkningsperiod än sex månader.

Under iakttagande av de allmänna principerna om skyddet av arbetstagarnas hälsa och säkerhet skall dock medlemsstaterna ha möjlighet att – på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation – tillåta kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter om beräkningsperioder som inte överstiger 12 månader.

Före den 23 november 2003 skall rådet på förslag från kommissionen, åtföljt av en utvärdering, på nytt granska bestämmelserna i denna artikel och besluta om eventuella åtgärder."

Såsom beskrivs i kapitel VI kan veckoarbetstiden beräknas utifrån ett genomsnitt, och enligt artikel 16 b får beräkningsperioden för detta genomsnitt vara upp till fyra månader för alla sektorer och verksamheter.

Artiklarna 17.3 och 18 medger emellertid avvikelser från bestämmelserna om beräkningsperioder i vissa fall. De tillåtna avvikelserna gäller således beräkningsperioderna för beviljande av veckovila och för beräkning av nattarbetets längd och den genomsnittliga maximala veckoarbetstiden. I artikel 19 regleras möjligheten att göra avvikelser från beräkningsperioden för veckoarbetstid och begränsar beräkningsperioden till

- sex månader genom lagar och andra författningar för vissa sektorer och särskilda verksamheter enligt artikel 17.3 i direktivet,
- tolv månader genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation förutsatt att de allmänna principerna om skydd för arbetstagarnas säkerhet och hälsa följs. Detta kan göras för vissa sektorer och verksamheter enligt artikel 17.3 i direktivet, för de sektorer som anges i artikel 18 i direktivet eller för mobila arbetstagare och offshorearbete enligt artikel 20 i direktivet.

<sup>(401)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 60.

<sup>(402)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 59.

<sup>(403)</sup> Dom i mål C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, punkt 58.

Domstolen har haft tillfälle att ta ställning till frågan om fasta och löpande beräkningsperioder. Fasta beräkningsperioder börjar och slutar vid fasta kalenderdatum, medan löpande beräkningsperioder har start- och slutdatum som löper kontinuerligt över tid. Om en medlemsstat har angett att den maximala genomsnittliga veckoarbetstiden ska vara 48 timmar och utökas till sex månader för den beräkningsperiod som används för beräkning av den maximala veckoarbetstiden, har domstolen slagit fast att man i nationell rätt kan inrätta beräkningsperioder som börjar och slutar vid fasta kalenderdatum, under förutsättning att lagstiftningen innehåller mekanismer som gör att man kan säkerställa att den maximala genomsnittliga veckoarbetstiden om 48 timmar iaktas under varje sexmånadersperiod som omfattar två på varandra följande fasta beräkningsperioder <sup>(404)</sup>.

### C. **Möjligheten att inte tillämpa begränsningen av veckoarbetstiden**

Denna möjlighet formuleras enligt följande i artikel 22.1 i direktivet:

"1. En medlemsstat skall ha möjlighet att inte tillämpa artikel 6 varvid medlemsstaten skall respektera de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet och vidta de åtgärder som behövs för att se till att

- a) ingen arbetsgivare kräver att en arbetstagare arbetar mer än 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt för den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b, såvida han inte först har fått arbetstagarens medgivande,
- b) ingen arbetstagare tillfogas skada av sin arbetsgivare på grund av att han inte är beredd att ge sitt samtycke att utföra sådant arbete,
- c) arbetsgivaren för aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför sådant arbete,
- d) att noteringarna ställs till de behöriga myndigheternas förfogande och att dessa - av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet - kan förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden,
- e) arbetsgivaren på begäran ger de behöriga myndigheterna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete som överskrider 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt under den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b.

Före den 23 november 2003 skall rådet på förslag från kommissionen, åtföljt av en utvärdering, på nytt granska bestämmelserna i denna punkt och besluta om eventuella åtgärder."

#### 1. **Krav på införlivande av denna bestämmelse**

Liksom de övriga avvikelser som behandlas ovan måste denna bestämmelse införlivas med nationell lagstiftning för att bli tillämplig. Domstolen har ansett att en möjlighet till avvikelse som inte hade införlivats med den nationella lagstiftningen inte var tillämplig och saknade relevans vid prövningen av ett visst mål <sup>(405)</sup>. Följaktligen skulle bestämmelsen om en genomsnittlig arbetstid på 48 timmar under varje sjudagarsperiod, inklusive övertid, beaktas i fråga om de berörda arbetstagarna.

#### 2. **Villkoren**

I artikeln anges ett antal villkor som ska tillämpas kumulativt <sup>(406)</sup>.

##### a) *Arbetstagarens samtycke*

Domstolen har vid flera tillfällen slagit fast att tillämpningen av denna bestämmelse kräver medgivande av arbetstagaren själv <sup>(407)</sup>.

<sup>(404)</sup> Dom i mål C-254/18, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure.

<sup>(405)</sup> Dom i mål C-243/09, Fuß, punkterna 36–38.

<sup>(406)</sup> Dom i mål C-243/09, Fuß, punkt 50.

<sup>(407)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 74, dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 80.



Domstolen har särskilt ansett att ”det medgivande som uttrycks av fackföreningar inom ramen för ett kollektivavtal eller annat avtal inte är att jämställa med ett sådant medgivande av arbetstagaren själv”<sup>(408)</sup>. Detta stöds av att artikel 6 inte tillhör de artiklar från vilka avvikelser får göras genom kollektivavtal enligt artikel 18<sup>(409)</sup>.

Domstolen har också uttalat att ”för det fall arbetstagaren anmodas avstå från en social rättighet som följer direkt av nämnda direktiv [måste detta] omgärdas av nödvändiga garantier för att den berörde arbetstagaren gör detta frivilligt och med full insikt”<sup>(410)</sup> samt att detta medgivande ska lämnas uttryckligen<sup>(411)</sup>.

Domstolen har ansett att ”[d]essa villkor är inte uppfyllda då det i den berörda personens anställningsavtal enbart finns en hänvisning till ett kollektivavtal som tillåter att den maximala veckoarbetstiden överskrids. Det är nämligen inte alls säkert att den berörde arbetstagaren känner till denna inskränkning av hans rättigheter enligt direktiv 93/104 när han ingår ett sådant anställningsavtal.”<sup>(412)</sup>

Även om det i direktivet inte uttryckligen krävs att arbetstagaren ska ge sitt samtycke skriftligen kan mot bakgrund av denna rättspraxis en beskrivning av det exakta innehållet i överenskommelsen i skriftlig form användas för att styrka att arbetstagaren själv har gett sitt uttryckliga medgivande.

Domstolen underströk att ”Dessa krav är av särskilt stor vikt eftersom arbetstagaren skall anses utgöra den svagare parten i anställningsförhållandet, vilket medför att det är nödvändigt att frånta arbetsgivaren möjligheten att kringgå avtalsmotpartens vilja eller inskränka dennes rättigheter utan att denne uttryckligen har lämnat ett medgivande i detta hänseende”<sup>(413)</sup>.

Mot denna bakgrund anser kommissionen vidare att arbetstagarens medgivande måste kunna återkallas för att det ska behålla sin frivilliga karaktär. Även om denna rättighet är förenad med villkor, till exempel att arbetstagaren måste förvarna arbetsgivaren i så god tid att denna kan finna en alternativ lösning, skulle det strida mot direktivets mål och denna särskilda bestämmelse att göra arbetstagarnas medgivanden obegränsade och oåterkalleliga.

b) *Ingen skada*

Det andra villkoret är att ingen arbetstagare får tillfogas skada av sin arbetsgivare på grund av att han inte är beredd att ge sitt samtycke till att arbeta under längre tid än den maximala veckoarbetstiden.

Kommissionen anser att begreppet ”skada” inte skyddar den berörda arbetstagaren enbart mot avskedande, utan inbegriper andra typer av skador eller nackdelar, till exempel tvångsomplacering till en annan avdelning eller tjänst<sup>(414)</sup>. Kommissionen anser också att skyldigheten att skydda arbetstagaren mot skada är tillämplig på arbetstagarens tillbakadragande av sitt medgivande.

För att uppfylla detta villkor till fullo måste medlemsstaterna se till att det finns möjligheter att vidta rättsliga åtgärder.

<sup>(408)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 74, dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 80.

<sup>(409)</sup> Dom i mål C-303/98, Simap, punkt 73.

<sup>(410)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 82.

<sup>(411)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 82.

<sup>(412)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 85.

<sup>(413)</sup> Dom i de förenade målen C-397/01–C-403/01, Pfeiffer m.fl., punkt 82.

<sup>(414)</sup> Dom i mål C-243/09, Fuß, punkterna 41–55. Det måste emellertid framhållas att detta mål gällde en arbetstagare som inte omfattades av någon bestämmelse om avvikelse, eftersom denna inte hade införlivats med den nationella lagstiftningen. Domstolen antydde ändå att tvångsomplaceringen av denna arbetstagare på grund av att han krävde att den längsta tillåtna genomsnittliga veckoarbetstiden på 48 timmar skulle tillämpas hade tillfogat honom skada.

c) *Dokumentation*

När möjligheten att inte tillämpa artikel 6 utnyttjas måste arbetsgivarna enligt nationell lag ha skyldighet att föra aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför sådant arbete.

d) *Myndigheternas tillgång till noteringarna*

Noteringarna om alla berörda arbetstagare ska ställas till de behöriga myndigheternas förfogande, och dessa måste ha befogenheter att förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet.

e) *Tillgången till information om berörda arbetstagare*

Arbetsgivaren ska ge de behöriga myndigheterna information om fall då arbetstagare har gått med på att utföra arbete som överskrider 48 timmar under en period om sju dagar.

3. **Konsekvenser av att artikel 6 inte tillämpas**

Om möjligheten att inte tillämpa artikel 6 införlivas med nationell lag får enskilda arbetstagare arbeta mer än 48 timmar under en period om sju dagar, beräknad som ett genomsnitt för en beräkningsperiod på upp till fyra månader.

Mot bakgrund av denna formulering och medlemsstaternas möjlighet att tillämpa bestämmelser som ger ett bättre skydd för arbetstagarnas hälsa och säkerhet anser kommissionen att denna bestämmelse kan tillämpas på olika sätt:

- Full avvikelse från artiklarna 6 och 16 b: en arbetstagare får arbeta mer än 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod som ska fastställas, och som kan överstiga tolv månader.
- Begränsad avvikelse från den ena eller båda artiklarna. Tänkbara exempel:
  - En arbetstagare får arbeta mer än 48 timmar i veckan i genomsnitt under samma beräkningsperiod som är tillämplig för andra arbetstagare, genom att ett högre tak för arbetstagarens veckoarbetstid fastställs, med beaktande av bestämmelserna om viloperioder.
  - En arbetstagare får arbeta mer än 48 timmar i genomsnitt under fyra månader, men denna gräns måste iakttas under en längre beräkningsperiod – detta innebär en avvikelse från beräkningsperioden för beräkning av den maximala veckoarbetstiden.

Hur som helst måste det understrykas att denna bestämmelse inte ger möjlighet att göra avvikelser från någon annan bestämmelse än artikel 6, såsom artiklarna om minimiperioder för vila. Eftersom avvikelser från till exempel minimiperioderna för vila och gränserna för nattarbete inte är tillåtna finns det en naturlig gräns för användningen av den.

Såsom anges ovan föreskriver artikel 22 att möjligheten att inte tillämpa artikel 6 förutsätter respekt för ”de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet”. Dessutom stadgas det uttryckligen att de behöriga myndigheterna ”av skäl som rör arbetstagarnas hälsa eller säkerhet” kan förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden även om arbetstagarna har gett sitt samtycke. Exakt var gränsen går av skäl som rör hälsa och säkerhet kan bero på de faktiska omständigheterna och verksamhetens natur, men den kan mycket väl vara lägre än den teoretiskt sett maximala arbetsveckan på 78 timmar <sup>(415)</sup>.

D. **Särskilda avvikelser för mobila arbetstagare och offshorearbete**

Artikel 20 föreskriver följande:

- ”1. Artiklarna 3, 4, 5 och 8 skall inte tillämpas på mobila arbetstagare.

<sup>(415)</sup> Om man enbart tittar på dygns- och veckovilan ger enbart direktivets minimikrav i genomsnitt 90 vilotimmar (6 dagar × 11 timmars dygnsvila + 24 timmars veckovila) av de totalt 168 timmar (24 timmar × 7 dagar) som varje vecka består av. Således kan inte arbetsveckan bestå av mer än i genomsnitt 78 timmar, utan hänsyn tagen till raster och eventuella hårdare krav i fråga om nattarbete.

Medlemsstaterna skall dock vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att mobila arbetstagare har rätt till tillräcklig vila utom under de omständigheter som anges i artikel 17.3 f och g.

2. Under förutsättning att de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet respekteras, och under förutsättning att samråd förts mellan arbetsmarknadens parter och försök gjorts för att uppmuntra alla former av relevant social dialog, inbegripet förhandlingar om parterna så önskar, får medlemsstaterna på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation, utsträcka den beräkningsperiod som avses i artikel 16 b till tolv månader för arbetstagare som huvudsakligen utför offshorearbete.

3. Kommissionen skall senast den 1 augusti 2005, efter samråd med medlemsstaterna och med arbetsgivar- och arbetstagarparter på europeisk nivå, granska hur bestämmelserna fungerar vad gäller hälso- och säkerhetsmässiga aspekter för arbetstagare som utför offshorearbete i syfte att vid behov lägga fram lämpliga ändringar.”

Denna bestämmelse – och den följande om arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg – lades till när direktivet från 1993 ändrades genom direktiv 2000/34/EG. Syftet med ändringen av direktivet var att alla direktivets bestämmelser skulle vara tillämpliga på så många arbetstagare som möjligt, inklusive icke-mobila arbetstagare, samtliga mobila och icke-mobila arbetstagare vid järnvägen och arbetstagare som utför offshorearbete, att direktivets bestämmelser om fyra veckors årlig betald semester och vissa bestämmelser om nattarbete och skiftarbete (däribland om hälsoundersökningar) skulle utvidgas till att omfatta vissa mobila arbetstagare samt att tillförsäkra dessa arbetstagare tillräcklig vila och begränsa det tillåtna antalet årsarbetstimmar. Den sistnämnda bestämmelsen skulle också vara tillämplig för arbetstagare som utför offshorearbete”<sup>(416)</sup>. Därför omfattas mobila arbetstagare och arbetstagare som utför offshorearbete enligt den slutliga texten av arbetstidsdirektivet, men särskilda avvikelser kan göras.

## 1. Mobila arbetstagare

Om mobila arbetstagare inte omfattas av något av de sektorsspecifika direktiven kan de som alternativ till avvikelserna enligt artiklarna 17.3 och 18 (se del B) enligt direktivet undantas från bestämmelserna om dygnsvila, raster, veckovila och nattarbetets längd utan att motsvarande kompensationsledighet eller lämpligt skydd behöver erbjudas.

En förutsättning är emellertid att de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet respekteras liksom att arbetstagarna har rätt till tillräcklig vila (se kapitel IV), utom vid olycksfall eller då risken för olycksfall är överhängande. Trots kommissionens ursprungliga förslag<sup>(417)</sup> tillåter inte den antagna texten några andra avvikelser från beräkningsperioderna för beräkning av de mobila arbetstagarnas maximala veckoarbetstid.

## 2. Arbetstagare som utför offshorearbete

För arbetstagare som utför offshorearbete får medlemsstaterna använda avvikelserna enligt artikel 17.3, eftersom dessa går att tillämpa ”i fråga om verksamhet då det föreligger långt avstånd mellan arbetstagarens bostad och arbetsplats såsom vid offshorearbete”. I sådana fall har arbetstagarna rätt till motsvarande kompensationsledighet eller lämpligt skydd enligt vad som angavs i del B.

Vid sidan av dessa avvikelser och som ett undantag från artikel 19 om avvikelser från beräkningsperioderna för beräkning av den maximala veckoarbetstiden tillåter artikel 20 också en beräkningsperiod på tolv månader för arbetstagare som huvudsakligen utför offshorearbete. Medlemsstaterna får utsträcka beräkningsperioden på detta sätt på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation, under förutsättning att samråd förts mellan arbetsmarknadens parter och att de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet respekteras.

<sup>(416)</sup> Motiveringen till meddelandet från kommissionen om arbetstidens förläggning inom de sektorer och verksamheter som inte omfattas av direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993, KOM(1998) 662 slutlig, 18.11.1998, punkt 13.

<sup>(417)</sup> Motiveringen till meddelandet från kommissionen om arbetstidens förläggning inom de sektorer och verksamheter som inte omfattas av direktiv 93/104/EG av den 23 november 1993, KOM(1998) 662 slutlig, 18.11.1998, punkt 13.

Denna flexibla inställning till viloperioder vid offshorearbete syftade främst till att möjliggöra fortsatt tillämpning av skiftsystem som bygger på två skift × tolv timmar × fjorton dagar och att ta hänsyn till den internationella och säsongsbetonade arten hos branschens arbetsrytm genom att tillåta att arbetstiden beräknas på årsbasis<sup>(418)</sup>. En utvärdering av dessa specifika bestämmelser 2006 utmynnade i slutsatsen att de var tillräckliga för den berörda sektorn<sup>(419)</sup>.

#### E. Särskild avvikelse för arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg

I artikel 21 föreskrivs följande:

”1. Artiklarna 3–6 och 8 skall inte gälla arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg som för en medlemsstats flagg.

Medlemsstaterna skall dock vidta de åtgärder som krävs för att säkerställa att alla arbetstagare ombord på ett sjögående fiskefartyg som för en medlemsstats flagg har rätt till tillräcklig vila samt att begränsa veckoarbetstiden till maximalt 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod på tolv månader.

2. Inom de gränser som anges i punkt 1 andra stycket samt punkterna 3 och 4 skall medlemsstaterna vidta de åtgärder som krävs för att, med hänsyn till behovet att skydda sådana arbetstagares säkerhet och hälsa, säkerställa att

- a) arbetstiden begränsas till ett högsta antal timmar som inte får överskridas under en viss period, eller
- b) ett minsta antal timmar för vila garanteras under en given period.

Det högsta antalet arbetstimmar eller minsta antalet vilotimmar skall närmare anges i lagar och andra författningar, genom kollektivavtal eller genom avtal mellan arbetsmarknadens parter.

3. Gränserna för arbets- eller vilotid skall vara antingen

- a) ett högsta antal timmar som arbetstiden inte får överskrida, nämligen
  - i) 14 timmar under varje 24-timmarsperiod och
  - ii) 72 timmar under varje 7-dagarsperiod,

eller

- b) ett lägsta antal timmar som vilotiden inte får understiga, nämligen
  - i) 10 timmar under varje 24-timmarsperiod och
  - ii) 77 timmar under varje 7-dagarsperiod.

4. Vilotiden får inte delas upp på mer än två perioder, av vilka den ena skall vara minst sex timmar lång och intervallen mellan två på varandra följande viloperioder skall inte överskrida 14 timmar.

5. I enlighet med de allmänna principerna om skydd av arbetstagares hälsa och säkerhet och på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation, får medlemsstaterna bevilja undantag från de gränser som anges i punkt 1 andra stycket samt punkterna 3 och 4, inbegripet fastställande av beräkningsperioder. Sådana undantag skall så långt som möjligt överensstämma med de fastställda normerna, varvid hänsyn dock får tas till oftare förekommande eller längre ledighetsperioder eller beviljande av kompensationsledighet till arbetstagare. Dessa undantag får fastställas

- a) om möjligt, förts mellan företrädare för berörda arbetsgivare och arbetstagare och försök gjorts för att uppmuntra alla former av relevant social dialog, eller i lagar och andra författningar under förutsättning att samråd,

<sup>(418)</sup> Vitbok om sektorer och verksamheter som inte omfattas av direktivet om arbetstid, KOM(97) 334, 15.7.1997, punkt 60.

<sup>(419)</sup> Rapport från kommissionen om tillämpningen av bestämmelserna i direktiv 2003/88/EG på arbetstagare som utför offshorearbete, KOM(2006) 853 slutlig, 22.12.2006.

b) i kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter.

6. Befälhavaren på ett sjögående fiskefartyg skall ha rätt att kräva att arbetstagare ombord arbetar det antal timmar som behövs för att trygga fartygets, de ombordvarandes eller lastens omedelbara säkerhet, eller för att bistå andra fartyg eller personer i sjönöd.

7. Medlemsstaterna får föreskriva att arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg, för vilka det fastställs i nationell lagstiftning eller praxis att dessa fartyg inte tillåts fiska under en viss period av kalenderåret, som är längre än en månad, skall inom denna period ta årlig semester i enlighet med artikel 7.”

I likhet med mobila arbetstagare och arbetstagare som utför offshorearbete omfattas arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg av det allmänna arbetstidsdirektivet, som även innehåller särskilda bestämmelser<sup>(420)</sup> om arbetstagare ombord på sjögående fiskefartyg som för en medlemsstats flagg, om de inte omfattas av mer specifika bestämmelser.

Enligt artikel 21 får medlemsstaterna göra avvikelser från bestämmelserna om dygnsvila, raster, veckovila, maximal veckoarbetstid och nattarbetets längd för sådana arbetstagare.

Medlemsstaterna måste emellertid vidta åtgärder för att säkerställa att de berörda arbetstagarna har rätt till tillräcklig vila (se kapitel IV) och begränsa den maximala veckoarbetstiden till 48 timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod på upp till tolv månader.

Dessutom måste de berörda arbetstagarna antingen garanteras en maximal arbetstid eller ett minsta antal timmar för vila inom de gränser som anges i artikel 21.3. Direktivet föreskriver också att vilotiden får delas upp i högst två perioder, att den ena ska vara minst sex timmar lång och att intervallen mellan viloperioderna inte får överskrida 14 timmar. Dessa bestämmelser motsvarar de som finns i direktiv (EU) 2017/159<sup>(421)</sup>.

Avvikelser från dessa motsvarande bestämmelser får fortsatt göras genom lag, förordning eller kollektivavtal under två förutsättningar: i) undantagen måste överensstämma med de allmänna principerna om skydd för hälsa och säkerhet och ii) de får endast beviljas på objektiva grunder eller av tekniska skäl, eller av skäl som har att göra med arbetets organisation. I sådana fall ska undantagen så långt som möjligt överensstämma med de fastställda normerna, men kan ge upphov till ”oftare förekommande eller längre ledighetsperioder eller beviljande av kompensationsledighet”.

Befälhavaren på ett sjögående fiskefartyg ska dessutom ha rätt att åsidosätta reglerna om arbetstid och minimiperioder för vila för att trygga fartygets, de ombordvarandes eller lastens omedelbara säkerhet, eller för att bistå andra fartyg eller personer i sjönöd.

Enligt artikel 21.7 får medlemsstaterna också föreskriva att arbetstagare måste ta ut sin årliga semester under en viss period av kalenderåret som är längre än en månad under vilken fartyget inte tillåts fiska.

<sup>(420)</sup> Särskilt fiskare och fiskefartyg som ingår i kommersiell fiskeverksamhet som omfattas av rådets direktiv (EU) 2017/159 av den 19 december 2016 om genomförande av avtalet om genomförande av Internationella arbetsorganisationens konvention om arbete ombord på fiskefartyg från 2007 som ingicks den 21 maj 2012 mellan Organisationen för lantbrukskooperativ i Europeiska unionen (Cogeca), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) och Sammanslutningen för de nationella fiskeriföretagsorganisationerna inom Europeiska unionen (Europêche). Avtalet om genomförande av Internationella arbetsorganisationens konvention om arbete ombord på fiskefartyg från 2007 i bilagan till direktiv (EU) 2017/159 gäller ”fiskare”, dvs. ”varje person som är anställd eller sysselsatt eller som arbetar i någon funktion på ett fiskefartyg”, där ”fiskefartyg” avser ”skepp eller båtar, som för en medlemsstats flagg eller är registrerade så att de är underkastade en medlemsstats oinskränkta jurisdiktion, av vad slag det vara må, oberoende av ägarformen, som används eller är avsedda att användas för yrkesmässigt fiske”. Hamnlotsar och landbaserad personal som utför arbete ombord på fartyg vid kaj ingår inte i avtalets tillämpningsområde. Med hänsyn till ett av kriterierna för tillämplighet anges i avtalet att ”i händelse av tvivel huruvida ett fartyg används inom yrkesmässigt fiske ska frågan avgöras av den behöriga myndigheten efter samråd”.

<sup>(421)</sup> Direktiv (EU) 2017/159 av den 19 december 2016 om genomförande av avtalet om genomförande av Internationella arbetsorganisationens konvention om arbete ombord på fiskefartyg från 2007 som ingicks den 21 maj 2012 mellan Organisationen för lantbrukskooperativ i Europeiska unionen (Cogeca), Europeiska transportarbetarfederationen (ETF) och Sammanslutningen för de nationella fiskeriföretagsorganisationerna inom Europeiska unionen (Europêche).

## X. SLUTSATS

Arbetstidsdirektivet är ett komplicerat instrument. Dess syfte är att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa genom att fastställa minimikrav för säkerhet och hälsa vid förläggningen av arbetstiden och det bör inte underordnas rent ekonomiska överväganden.

Direktivet är också ett flexibelt instrument. Såsom har visats i detta dokument erbjuder det möjligheter att tillämpa de viktigaste normerna på ett flexibelt sätt samt göra ett antal avvikelser för att ta hänsyn till särdragen hos vissa sektorer eller kategorier av arbetstagare, samtidigt som arbetstagarna skyddas mot de negativa effekterna av alltför långa arbetsdagar och otillräcklig vila.

Det är viktigt att vara medveten om att arbetstidsdirektivet, liksom alla EU-direktiv, är bindande för medlemsstaterna, men att dess bestämmelser måste införlivas med den nationella lagstiftningen. Därför ankommer det först och främst på EU:s medlemsstater att utveckla sina rättsliga ramar så att skyddsreglerna i direktivet tillämpas, att när så är lämpligt utnyttja de möjligheter till flexibilitet det erbjuder eller att införa bestämmelser som i högre grad skyddar arbetstagarnas säkerhet och hälsa.

Syftet med detta meddelande är att mot bakgrund av direktivets komplicerade struktur ge så mycket vägledning som möjligt om tolkningen av direktivet, i första hand på grundval av rättspraxisen på området. Avsikten är inte att skapa nya regler och de punkter som här tas upp kan komma att vidareutvecklas och kompletteras av domstolen.

---