



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 15.3.2023
COM(2023) 72 final

**RAPPORT FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET OCH
EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN**

**Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens
förläggning i vissa avseenden**

{SWD(2023) 40 final}

I. Inledning

I den här rapporten granskas medlemsstaternas genomförande av direktiv 2003/88/EG (nedan kallat *direktivet* eller *arbetstidsdirektivet*), enligt kravet i artikel 24 i direktivet. Den är en uppdatering av den tidigare rapport som offentliggjordes 2017¹. Rapporten åtföljs av ett arbetsdokument där kommissionen mer i detalj redogör för resultatet av undersökningen².

Den föreliggande rapporten ger inte någon uttömmande redogörelse för alla nationella genomförandeåtgärder och föregriper inte heller någon ståndpunkt som kommissionen kan komma att inta i rättsliga förfaranden i framtiden.

Kommissionen har även uppdaterat det tolkningsmeddelande³ som innehåller en sammanfattning av tillämplig rättspraxis från Europeiska unionens domstol (*domstolen*). Detta meddelande syftar till att skapa rättslig klarhet och säkerhet för medlemsstaterna och andra berörda parter vid tillämpningen av arbetstidsdirektivet.

II. Direktivets syfte och krav

För att skydda arbetstagarnas säkerhet och hälsa fastställs följande gemensamma minimikrav i direktivet:

- Begränsning av arbetstiden (en genomsnittlig veckoarbetstid på högst 48 timmar, inklusive övertid).
- Minimiperioder för dygns- och veckovila (minst elva timmars sammanhängande dygnsvila och minst 35 timmars sammanhängande veckovila).
- Betald årlig semester (minst fyra veckor per år).
- Kompletterande skydd för nattarbetande.

Direktivet ger också utrymme för flexibilitet i förläggningen av arbetstiden. Minimitiden för vila kan inom vissa verksamheter helt eller delvis senareläggas. Enskilda arbetstagare kan gå med på att arbeta mer än 48 timmar (*undantagsklausulen*). I kollektivavtal kan ytterligare flexibilitet föreskrivas, t.ex. genom att den genomsnittliga veckoarbetstiden beräknas på grundval av perioder på upp till tolv månader.

III. Analys av medlemsstaternas tillämpning av direktivet

Informationen nedan och i arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar bygger på nationella rapporter (inklusive synpunkter från arbetsmarknadens parter på nationell och europeisk nivå), kommissionens tidigare rapporter samt uppgifter från överträdelseförfaranden och från oberoende experter. Informationen samlades in 2021 och 2022.

¹ COM(2017) 254 final.

² SWD(2023) 40 final.

³ C(2023) 969.

A. Undantag från direktivets tillämpningsområde

Enligt de uppgifter som finns tillgängliga kan man dra slutsatsen att direktivet till största delen har införlivats i såväl den offentliga som den privata sektorn.

I en del medlemsstater är vissa kategorier av arbetstagare undantagna från tillämpningsområdet för den allmänna lagstiftning som införlivar direktivet, men de omfattas i allmänhet av särskilda regler om arbetsvillkor. I den offentliga sektorn är detta vanligast inom försvaret, polisen och andra säkerhetsstyrkor, och även för anställda inom civilskydd, såsom fängelsepersonal och offentlig brandkår⁴.

När det gäller den privata sektorn undantas i flera medlemsstater hushållsanställda⁵.

Sådana undantag är i allmänhet inte förenliga med kraven i arbetstidsdirektivet, om inte införlivandet av direktivets bestämmelser säkerställs genom kollektivavtal.

Trots att direktivet är tillämpligt på väpnade styrkor⁶ bekräftade domstolen 2021 att vissa verksamheter kan undantas från direktivets tillämpningsområde om sådan tillämpning inte skulle kunna ske utan att äventyra att de militära insatserna kan utföras på ett tillfredsställande sätt, bland annat med tanke på vissa medlemsstaters särskilda internationella ansvar, de konflikter eller hot de är utsatta för eller deras geopolitiska förhållanden. Omkring hälften av medlemsstaterna tillämpar uttryckligen direktivet på sina väpnade styrkor⁷. Flera medlemsstater gör det inte uttryckligen, men tillämpar ändå i viss utsträckning sina bestämmelser på de väpnade styrkorna⁸. Några medlemsstater tillämpar inte direktivet på militär personal⁹, vilket dock inte påverkar befintliga nationella regler om arbetsvillkor och skydd av den militära personalens hälsa och säkerhet.

B. Arbetstagare med flera anställningsavtal

Det står inte uttryckligen i direktivet om bestämmelserna anger absoluta gränser om en arbetstagare har flera samtidiga avtal med en eller flera arbetsgivare eller om de gäller för varje anställningsförhållande separat. Domstolen har nyligen klargjort att när arbetstagare har flera anställningsavtal med en och samma arbetsgivare är den minsta dygnsvilan tillämplig på alla dessa avtal sammantaget, inte var för sig¹⁰. Såsom angetts i tidigare genomföranderapporter anser kommissionen att eftersom direktivets syfte är att förbättra arbetstagarnas hälsa och säkerhet bör gränserna för genomsnittlig veckoarbetstid och dygns- och veckovila i möjligaste mån tillämpas per arbetstagare.

⁴ Irland (polis, väpnade styrkor, civilskyddstjänster, brandkår, fängelsepersonal och sjöräddningspersonal), Cypern (väpnade styrkor), Italien (polis, väpnade styrkor, domstolsväsen, fängelsepersonal, tjänster för offentlig säkerhet och civilskydd).

⁵ Belgien, Grekland, Luxemburg och Sverige.

⁶ Dom i mål C-742/19, Ministrstvo za obrambo.

⁷ Belgien, Bulgarien, Danmark, Tyskland, Grekland, Litauen, Ungern, Nederländerna, Rumänien, Slovenien, Slovakien, Finland och Sverige.

⁸ Tjeckien, Estland, Spanien, Italien, Luxemburg, Österrike och Polen.

⁹ Irland, Frankrike, Cypern, Lettland och Portugal.

¹⁰ Dom i mål C-585/19, Academia de Studii Economice din București.

Medlemsstaternas praxis varierar kraftigt på denna punkt.

Bulgarien, Tyskland, Estland, Irland, Grekland, Frankrike, Kroatien, Italien, Cypern, Luxemburg, Nederländerna, Österrike och Slovenien tillämpar direktivet per arbetstagare (huvudsakligen enligt uttrycklig lagreglering för detta ändamål).

Tjeckien, Spanien, Lettland, Ungern, Polen, Portugal och Slovakien tillämpar däremot direktivet per avtal.

I Belgien, Danmark, Litauen, Malta, Rumänien, Finland och Sverige tillämpas direktivet per arbetstagare om det finns mer än ett avtal med samma arbetsgivare, men per avtal om en arbetstagare har mer än ett avtal med olika arbetsgivare.

C. Definition och registrering av arbetstid

Den formella definitionen av *arbetstid*, som anges i artikel 2 i direktivet (dvs. ”då arbetstagaren står till arbetsgivarens förfogande samt därvid utför aktiviteter eller uppgifter”) tycks inte i sig ge upphov till problem med tillämpningen.

Med *jourtid* och *bakjour* avses den tid som arbetstagarna måste vara tillgängliga för att återuppta sitt arbete vid behov. Jourtid är när en arbetstagare måste stanna kvar på sin arbetsplats, eller på någon annan plats som arbetsgivaren bestämmer, och vara beredd att utföra sina arbetsuppgifter om så begärs. Vid bakjour måste arbetstagaren hela tiden gå att nå, men behöver inte stanna kvar på en plats som arbetsgivaren bestämmer.

Domstolen har slagit fast att jourtid i sin helhet måste räknas som arbetstid i den mening som avses i direktivet. Vid bakjour är den tid som är kopplad till faktiskt tillhandahållande av tjänster alltid att betrakta som arbetstid. Den resterande bakjoursperioden klassificeras som vila, utom när de krav som arbetsgivaren ålägger arbetstagaren att iaktta har en väsentlig inverkan på arbetstagarens möjlighet att fritt förfoga över sin tid och utöva sina personliga intressen och sociala aktiviteter. I sådana fall räknas all bakjour som arbetstid¹¹.

En majoritet av medlemsstaterna¹² har infört rättsliga bestämmelser om jourtjänstgöring, och flera medlemsstater tar uttryckligen upp bakjoursperioder i sin lagstiftning¹³. De förstnämnda bestämmelserna är i allmänhet förenliga med domstolens tolkning, medan de sistnämnda inte tar hänsyn till den senaste rättspraxis som begränsar när bakjoursperioden ska klassificeras som vila. Vissa nationella domstolar har dock börjat tillämpa denna rättspraxis¹⁴.

Efterlevnaden i medlemsstaterna har förbättrats vad gäller kravet att behandla jourtid som arbetstid, men några problem kvarstår.

¹¹ Domarna i målen C-580/19, Stadt Offenbach am Main, punkt 39 och C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, punkt 38 och där angiven rättspraxis.

¹² Bulgarien, Tjeckien, Danmark, Tyskland, Estland, Spanien, Frankrike, Litauen, Lettland, Ungern, Nederländerna, Österrike, Polen, Slovenien, Slovakien och Sverige.

¹³ Bulgarien, Spanien, Frankrike, Italien, Litauen, Ungern, Nederländerna, Österrike, Polen, Finland och Sverige.

¹⁴ I Belgien, Tjeckien, Danmark och Spanien.

I Danmark kan arbetsmarknadens parter komma överens om att viloperioden förläggs under jourtjänstgöring på arbetsplatsen, och vissa av arbetsmarknadens parter inom hälso- och sjukvårdssektorn har utnyttjat denna möjlighet. I Polen och Slovenien räknas endast aktiv jourtjänstgöring på arbetsplatsen som arbetstid, samtidigt som jourtjänstgöring på arbetsplatsen i Slovakien inte fullt ut räknas som arbetstid för vissa grupper.

Domstolen slog 2019 fast att det ankommer på medlemsstaterna att ålägga arbetsgivarna en skyldighet att inrätta ”ett objektiva, tillförlitligt och tillgängligt system som gör det möjligt att registrera den dagliga arbetstiden för varje arbetstagare”¹⁵. I de flesta av medlemsstaterna är arbetsgivarna skyldiga att övervaka och registrera arbetstid, medan det i fem medlemsstater inte finns någon sådan skyldighet eller så fastställs den inte tillräckligt tydligt (Belgien, Danmark, Cypern, Malta och Sverige).

D. Raster och viloperioder

Enligt artikel 4 ska arbetstagarna få en rast om arbetsdagen är längre än sex timmar, men det förskrivs inte hur lång den ska vara eller några andra villkor. Den närmare utformningen ska ”fastställas genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter eller, då detta inte lyckas, genom nationell lagstiftning”.

Bestämmelsen tycks i allmänhet ha införlivats på ett tillfredsställande sätt. De flesta medlemsstater fastställer minimibestämmelser för längd och tidpunkt för en rast under arbetsdagen. Vissa medlemsstater fastställer dock inte i lag någon minimilängd eller tidpunkt för rast¹⁶ och det är inte klart om kollektivavtal reglerar detta i samtliga fall.

När det gäller vila (artiklarna 3 och 5 i direktivet) är direktivets grundläggande krav att arbetstagaren måste ha en dygnsvila på minst elva sammanhängande timmar per 24-timmarsperiod och minst 24 timmars sammanhängande ledighet per sjudagarsperiod, plus elva timmars dygnsvila. I direktivet föreskrivs en möjlighet att av sakliga skäl minska veckovilan till 24 timmar.

Medlemsstaterna verkar för de flesta sektorer ha införlivat dessa grundläggande krav på ett tillfredsställande sätt i den nationella lagstiftningen. Några medlemsstater tycks ha införlivat kravet om veckovila felaktigt i vissa avseenden, t.ex. på grund av att kravet inte har införlivats inom en viss sektor¹⁷ eller genom att en viloperiod på 24 timmar har använts utan sakliga skäl¹⁸.

E. Begränsning av arbetstiden

Enligt artikel 6 i direktivet får den genomsnittliga veckoarbetstiden inklusive övertid inte överstiga 48 timmar. Denna gräns har i allmänhet införlivats på ett tillfredsställande sätt, och många medlemsstater har till och med mer omfattande skydds krav.

¹⁵ Dom i mål C-55/18, CCOO, punkt 60.

¹⁶ Danmark, Luxemburg, Rumänien och Sverige.

¹⁷ Spanien (statstjänstemän) och Polen (anställda vid underrättelsetjänsten).

¹⁸ Nederländerna (frivilliga poliser och gruvarbetare) och Slovenien (hälso- och sjukvårdssektorn).

I ett fåtal fall överskrids direktivets gräns, särskilt följande:

- Irland tillämpar fortfarande inte gränsen på ett tillfredsställande sätt i praktiken när det gäller socialarbetare, men arbete pågår för att åtgärda situationen.
- I bulgarisk lag föreskrivs fortfarande en veckoarbetstid på upp till 56 timmar, med ett system för beräkning av den genomsnittliga arbetstiden per vecka som inte begränsar användningen av obligatorisk övertid för landets försvar, i nödsituationer, för brådskande återställande av allmännyttiga tjänster eller transporter och tillhandahållande av läkarvård¹⁹.

Det verkar också som om fyramånadersgränsen för att beräkna den övre gränsen för arbetstid överskrids i Bulgarien²⁰, Tyskland²¹ och Slovenien²², där den fastställts till sex månader, och i Spanien, där den fastställts till tolv månader²³. Detta gäller inte bara de verksamheter som nämns i artikel 17.3 i direktivet. I Belgien tillåter arbetstidssystemet ("Plus Minus Account") en beräkningsperiod på över ett år²⁴.

F. Årlig semester

Den grundläggande rätten till en årlig betald semester (artikel 7 i direktivet) har generellt sett införlivats korrekt.

Alla medlemsstater föreskriver uttryckligen rätten till minst fyra veckors betald semester och alla föreskriver att arbetstagarna ska få sin genomsnittliga lön, sin normala veckolön, sin genomsnittliga månadsersättning eller liknande under ledigheten. Alla medlemsstater ger rätt till kontant ersättning om anställningsförhållandet upphör utan att den årliga semestern tagits ut.

Följande två huvudproblem har dock identifierats: För det första ställer vissa medlemsstater villkor för att arbetstagare ska tjäna in eller få ta ut den årliga betalda semestern under det första anställningsåret, vilket går utöver vad som föreskrivs i direktivet, enligt domstolens tolkning. Till exempel anger de för långa intjänandeperioder (6–8 månader) innan ledigheten kan tas ut²⁵.

Två medlemsstater har system där rätten till årlig betald semester erhålls på grundval av arbetstagarens lön under ett intjänandeår som är det år som föregår året då den årliga betalda semestern kan tas ut (*semesteråret*)²⁶. Arbetstagaren har rätt till ledighet under det första semesteråret, men utan ersättning.

¹⁹ Arbetslagen, artiklarna 142 och 146.3.

²⁰ Artikel 142 i arbetslagen och artikel 49 i statstjänstemannalagen.

²¹ Arbetstidslagen, artiklarna 3, 7.8 och 14.

²² ZDR-1, artikel 144.3.

²³ Arbetslagen, artikel 34.2.

²⁴ Lagen av den 27 december 2006, artiklarna 204–213.

²⁵ Bulgarien, Estland, Litauen, Polen och Portugal.

²⁶ Finland och Sverige.

Det andra problemet är att årlig betald semester som arbetstagaren inte har kunnat ta ut förfaller. Domstolen har slagit fast att en arbetstagare som är oförmögen att arbeta på grund av sjukdom fortsätter att tjäna in rätten till årlig betald semester under sjukledigheten. Medlemsstaterna får begränsa möjligheten att föra över semester som inte kan tas ut på grund av motiverade förhinder. Domstolen har emellertid också framhållit följande: ”Varje period för överföring ska avsevärt överstiga den beräkningsperiod för vilken den beviljas”²⁷. Många medlemsstater har bestämmelser som ger arbetstagaren rätt att föra över eller skjuta upp intjänade perioder av årlig semester om uttaget av ledigheten sammanfaller med en sjukledighet. I flera länder verkar dock perioden innan arbetstagaren förlorar rätten till betald semester vara alltför kort, eftersom den inte är längre än den ett år långa beräkningsperioden²⁸.

G. Nattarbete

I direktivet föreskrivs mer omfattande bestämmelser för nattarbete. De får inte arbeta mer än åtta timmar per dygn i genomsnitt, en gräns som är absolut (får inte beräknas som ett genomsnitt) om nattarbetet är särskilt riskfyllt eller ansträngande.

Medlemsstaterna får i allmänhet begränsa den genomsnittliga arbetstiden för nattarbete till åtta timmar. Ett antal medlemsstater har dock fastställt en beräkningsperiod på fyra månader för att beräkna detta genomsnitt²⁹. Detta är samma längd som standardberäkningsperioden för beräkning av den generella övre gränsen för arbetstid, vilken enligt kommissionen är för lång för att uppfylla det skyddande syftet med bestämmelserna om nattarbete.

När det gäller nattarbete som innebär särskilda risker eller stor ansträngning har två medlemsstater inte införlivat denna bestämmelse i direktivet³⁰. En medlemsstat tillåter undantag som inte föreskrivs i direktivet³¹.

H. Avvikelser (artiklarna 17, 18 och 22 i direktivet)

1. Självständiga arbetstagare

Medlemsstaterna får enligt artikel 17.1 göra avvikelser från bestämmelserna om dygns- och veckovila, raster, begränsning av veckoarbetstiden, nattarbetets längd och beräkningsperioder ”när – med hänsyn till det aktuella arbetets särskilda art – arbetstidens längd inte mäts eller bestäms i förväg eller kan bestämmas av arbetstagarna själva”.

I vissa fall inkluderar medlemsstaterna inte alla dessa kriterier i sina nationella definitioner. Vissa medlemsstater undantar till exempel en arbetstagare som antingen tjänar tre gånger

²⁷ Domstolens dom i mål C-214/10, KHS, punkterna 38–40.

²⁸ Tjeckien, Estland, Grekland, Ungern, Portugal, Slovenien och Finland.

²⁹ Danmark, Kroatien, Malta, Ungern, Nederländerna, Polen, Slovenien, Slovakien, Finland och Sverige.

³⁰ Tyskland och Nederländerna.

³¹ Tjeckien.

minimilönen³² eller har en mycket viktig eller förtroendefull position och får en lön som är sju gånger den obligatoriska minimilönen³³.

2. Avvikelser som kräver att arbetstagaren beviljas motsvarande kompensationsledighet

Direktivet medger avvikelser från bestämmelserna om raster, dygns- och veckovila, nattarbete och beräkningsperioder för genomsnittlig arbetstid

- i en rad verksamheter eller situationer, till exempel verksamhet som kräver kontinuitet, viss säsongsbetonad verksamhet eller då det föreligger långt avstånd mellan arbetstagarens arbetsplats och bostad (genom kollektivavtal, överenskommelse mellan arbetsmarknadens parter eller nationell lagstiftning), och
- vid alla typer av verksamhet eller i alla situationer som definieras genom kollektivavtal eller avtal mellan arbetsmarknadens parter på nationell eller regional nivå (eller, om dessa aktörer så beslutar, av arbetsmarknadens parter på lägre nivå eller av arbetsmarknadens parter på lämplig kollektiv nivå).

Reglerna medger dock inte i regel att viloperioder av kortast tillåtna längd faller bort helt och hållet. Detta är tillåtet endast i undantagsfall om det av objektiva skäl inte är möjligt att bevilja motsvarande kompensationsledighet och om arbetstagarna har erbjudits tillräckligt skydd. Enligt domen i Jaeger-målet³⁴ ska kompensationsledighet dessutom beviljas under den period som omedelbart följer på den period då vilan föll bort.

Medlemsstaterna har i allmänhet införlivat dessa avvikelser och använder dem.

Vad gäller berörda sektorer och verksamheter använder medlemsstaterna i allmänhet de verksamheter som anges i själva direktivet.

Viss nationell lagstiftning verkar dock gå utöver de avvikelser som tillåts enligt direktivet, i synnerhet på följande sätt:

- Genom att inte införa krav på att motsvarande kompensationsledighet ska beviljas den berörda arbetstagaren, exempelvis genom att tillåta att utebliven vila kompenseras med ekonomisk ersättning³⁵, genom att inte införa något sådant krav för vissa sektorer eller skiftarbete³⁶, genom att förlita sig på andra typer av skyddsåtgärder eller inte ge kompensationsledighet motsvarande den förkortade viloperioden³⁷.

³² Nederländerna.

³³ Ungern.

³⁴ C-151/02, Jaeger.

³⁵ Frankrike och Finland.

³⁶ Frankrike, Ungern, Nederländerna och Rumänien.

³⁷ Tyskland.

- Genom att fastställa en alltför lång tidsram för kompensationsledighet, från 14 dagar till sex månader för utebliven dygnsvila inom vissa verksamheter eller sektorer³⁸ och mellan sex veckor och sex månader för utebliven veckovila³⁹.

3. Undantagsklausul

Medlemsstaterna har möjlighet att inte tillämpa begränsningen av veckoarbetstid så länge de följer de allmänna principerna om skydd av arbetstagarnas hälsa och säkerhet och om vissa skyddsåtgärder vidtas (artikel 22). En arbetstagare får inte beordras att arbeta mer än i genomsnitt 48 timmar per vecka utan att först ha gett sitt uttryckliga, fria och informerade samtycke. Arbetsgivaren får inte tillfoga arbetstagaren någon skada om ett sådant samtycke inte ges. Arbetsgivaren ska föra aktuella noteringar om alla arbetstagare som utför sådant arbete och ställa dessa noteringar till de behöriga myndigheternas förfogande. De behöriga myndigheterna kan i sin tur förbjuda eller begränsa möjligheten att överskrida begränsningen av veckoarbetstiden.

Möjligheten till undantag ges nu i 15 medlemsstater. Av dessa tillåter fyra (Bulgarien, Estland, Cypern och Malta) undantag oberoende av sektor, medan de övriga elva (Belgien, Tyskland, Spanien, Frankrike, Kroatien, Ungern, Nederländerna, Österrike, Polen, Slovenien och Slovakien) begränsar användningen till arbeten med omfattande jourtid, såsom hälso- och sjukvård och räddningstjänsten.

Tjeckien avskaffade undantaget för hälso- och sjukvård den 30 juli 2020, och Lettland upphörde att tillämpa det på läkare den 1 januari 2022. Det innebär att undantaget för närvarande inte används i tolv av medlemsstaterna (Tjeckien, Danmark, Irland, Grekland, Italien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Portugal, Rumänien, Finland och Sverige).

Kraven om uttryckligt samtycke från arbetstagaren, noteringar och rapportering till myndigheterna om arbetstagare som arbetar i genomsnitt mer än 48 timmar per vecka följs i allmänhet.

Det finns inga uttryckliga gränser för antalet arbetstimmar som tillåts enligt artikel 22, men skyddet av arbetstagarnas säkerhet och hälsa måste respekteras. I och med att direktivet inte tillåter avvikelser från dygns- och veckovila utan kompensationsledighet begränsas den tillåtna arbetstiden.

Det verkar som om hälften av de medlemsstater som tillämpar undantagsklausulen föreskriver någon form av uttrycklig begränsning av den tillåtna arbetstiden⁴⁰.

³⁸ Belgien, Tjeckien, Tyskland, Spanien, Litauen, Österrike, Slovenien och Slovakien.

³⁹ Tjeckien, Litauen, Slovakien och Finland.

⁴⁰ Belgien, Spanien, Kroatien, Ungern, Nederländerna, Österrike och Slovakien.

I. Medlemsstaternas och arbetsmarknadsparternas bedömningar

1. Fackföreningar

Arbetsstagarorganisationerna⁴¹ anser att direktivets praktiska tillämpning inte i tillräcklig utsträckning skyddar och förbättrar arbetstagarnas hälsa och säkerhet. De hänvisar särskilt till undantagsklausulen och undantaget för självständiga arbetstagare.

Anslutna organisationer till EFS identifierar följande problem med införlivandet: jourtid och bakjour som inte på lämpligt sätt räknas som arbetstid, arbetstid (inklusive vid distansarbete) som inte registreras, kompensationsledighet som inte tas ut direkt efter ett skift, beräkningsperioder som förlängs till tolv månader genom lagstiftning samt rätt till årlig semester som faller bort vid sjukledighet.

2. Arbetsgivare

Arbetsgivarorganisationerna⁴² belyser problem och rättsosäkerhet till följd av domstolens domar om jourtid och bakjour, om registrering av arbetstid och om årlig semester. Nationell lagstiftning och kollektivavtal bröt plötsligt mot direktivet, och det faktum att en större del av bakjoursperioderna räknades som arbetstid skapade utmaningar när det gäller organiseringen av offentliga tjänster som kräver kontinuitet i servicen (t.ex. hälso- och sjukvård och räddningstjänsten).

Arbetsgivarorganisationerna kritiserar nationell lagstiftning som är strängare än minimikraven i direktivet och anser att arbetsmarknadens parter spelar en för liten roll i genomförandet, vilket gör arbetstiden mindre flexibel i en global och digital värld.

3. Medlemsstaterna

De flesta av medlemsstaterna rapporterar att direktivet fortsätter att uppfylla sina mål genom att tillhandahålla en lämplig och stabil ram för att vidta åtgärder för hälsa och säkerhet på arbetsplatsen. Det ökade distansarbetet, nya arbetsformer (t.ex. plattformarbete) och domstolens senaste rättspraxis innebär nya utmaningar när det gäller tolkningen av direktivets bestämmelser. Flera medlemsstater efterfrågar ett förtydligande av arbetstidens status under jourtid och bakjour, registrering av arbetstid och kompensationsledighet. Vissa föreslår en omprövning och revidering av de grundläggande bestämmelserna i direktivet.

J. Covidrelaterade åtgärder inom arbetstidens område

Covid-19-pandemin hade en djupgående inverkan på hur vi arbetar. Under 2020 och 2021 anpassade medlemsstaterna reglerna för arbetsvillkor, särskilt i fråga om arbetstidens förläggning. De flesta av dessa åtgärder var tillfälliga och gäller inte längre.

⁴¹ Anslutna organisationer till EFS samt CESI.

⁴² BusinessEurope, CoESS, Ceemet, CEMR, Pearle, SGI Europe och UEAPME.

Ett antal medlemsstater införde nya möjligheter att förlänga arbetstiden, till exempel genom att öka den övre gränsen för dygns- och veckoarbetstid⁴³ och möjligheterna att arbeta övertid⁴⁴ samt förkorta minimiperioderna för dygns-⁴⁵ eller veckovila⁴⁶. Detta gällde i allmänhet endast inom ett begränsat antal viktiga sektorer, särskilt hälso- och sjukvårdssektorn. Tillfälliga restriktioner medförde obligatoriskt distansarbete i hemmet för många arbetstagare, medan flera medlemsstater gav arbetsgivaren rätt att kräva att den årliga semestern togs ut⁴⁷.

System för korttidsarbete⁴⁸ eller partiell arbetslöshet⁴⁹ gjorde det möjligt att förkorta arbetstiden eller helt upphäva skyldigheten att utföra arbete, med kompensation för inkomstbortfall.

K. Slutsatser

Generellt sett arbetar de allra flesta av EU:s arbetstagare i enlighet med arbetstidsregler som följer EU-lagstiftningen, och dessa ger i många fall ett bättre skydd än de miniminormer som fastställs i direktivet.

Medlemsstaternas lagstiftning överensstämmer i allmänhet med direktivets krav, men olika problem har identifierats. Ett felaktigt införlivande av avvikelser från dygns- och veckovila, inklusive kompensationsledighet, är det vanligaste problemet. Vissa medlemsstater har fortfarande ingen definition för jourtid eller tillämpar den inte på lämpligt sätt inom vissa sektorer (t.ex. hälso- och sjukvård, säkerhet, brottsbekämpning och räddningstjänst). Utmaningarna med att rätta sig efter domstolens senaste rättspraxis, särskilt när det gäller klassificeringen av bakjournperioder och registreringen av arbetstid, har ännu inte bemötts i någon större utsträckning. Det finns fortfarande inkonsekvenser vad gäller begränsningen av arbetstiden för vissa grupper av arbetstagare (främst hälso- och sjukvårdspersonal och väpnade styrkor), men efterlevnaden bland medlemsstaterna förbättras.

Direktivets grundläggande krav i fråga om raster, dygnsvila och veckovila har i allmänhet införlivats på ett tillfredsställande sätt. De återstående problemen rör främst användningen av avvikelser från dessa krav.

Alla medlemsstater föreskriver uttryckligen en rätt till minst fyra veckors årlig betald semester. De vanligaste problemen rör uttag av årlig semester under det första anställningsåret samt arbetstagarens rätt att förvärva årlig semester vid sjukledighet och att överföra de intjänade semesterdagarna under en tillräckligt lång period.

Antalet medlemsstater som tillåter användning av undantagsklausulen har minskat något.

⁴³ Tyskland och Luxemburg.

⁴⁴ Belgien, Frankrike, Lettland, Slovenien och Finland.

⁴⁵ Tyskland och Polen.

⁴⁶ Österrike och Polen.

⁴⁷ Bulgarien, Frankrike, Lettland och Österrike.

⁴⁸ Tyskland, Litauen, Ungern, Österrike, Polen, Rumänien och Slovenien.

⁴⁹ Luxemburg.

Tillsammans med och utan att det påverkar kommissionens bredare roll som fördragets väktare kommer kommissionen att fortsätta att stödja medlemsstaternas ansträngningar att förbättra genomförandet av direktivet och är samtidigt beredd att underlätta utbyten mellan medlemsstaterna och mellan arbetsmarknadens parter där detta kan vara till nytta.