

# Regleringen av nattarbete – en förutsebar tillämpning av förbud, undantag och påföljder?

Sabina Hellborg

Enligt arbetstidslagen är nattarbete förbjudet, men det finns olika möjligheter till undantag. Genom det så kallade direktundantaget kan nattarbete tillåtas med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. Det är också möjligt att avvika från lagens regler genom kollektivavtal, och om varken direktundantaget eller kollektivavtal är aktuellt kan dispens sökas från Arbetsmiljöverket. Överträdelse av förbudet, om inget undantag gäller, kan leda till att arbetsgivaren påförs sanktionsavgifter. I artikeln analyseras förbudet och undantagen för att belysa i vilken mån det går att förutse när och under vilka omständigheter nattarbete är tillåtet, och om – och i sådana fall hur – eventuella oklarheter påverkar utdömandet av sanktionsavgifter.

*Nyckelord:* arbetstid, nattarbete, arbetsmiljö, sanktionsavgifter

## INLEDNING

Det råder som utgångspunkt ett förbud mot arbete som sker nattetid, vilket artikuleras såväl i EU-rättsliga källor som i den svenska arbetstidslagen (1982:673), ATL. Huvudregeln är således att perioden mellan midnatt och 05 ska vara en period för vila. Men förbudet är inte absolut, utan i arbetstidslagen regleras flera olika undantag, som är utformade på ett sådant sätt att det ofta blir en bedömningsfråga om nattarbete i en viss situation är tillåtet eller ej. Otillåtet nattarbete, som alltså inte omfattas av

FÖRFATTARE

Sabina Hellborg, Institutet för social forskning,  
Stockholms universitet, sabina.hellborg@sofi.su.se

DOI: <https://doi.org/10.58236/aa.26045>

© Författaren/författarna. Detta är en Open Access-artikel som distribueras enligt Creative Commons, licens CC-BY 4.0

något undantag, kan bland annat leda till att den ansvarige, det vill säga arbetsgivaren, påförs en sanktionsavgift – en administrativ sanktion som utfärdas av Arbetsmiljöverket. Sanktionsavgiften beräknas utifrån antalet otillåtet arbetade timmar gånger en procent av gällande prisbasbelopp, och kan därför uppgå till mycket stora belopp. Exempelvis har en nattklubb i en dom från sommaren 2023 påförts ca sex miljoner kronor i sanktionsavgift (FR Sthlm 2023-07-03). Med tanke på sanktionsavgifternas storlek och den inverkan de kan få på en verksamhet, är det en given utgångspunkt för de flesta arbetsgivare att försöka undgå en sådan avgift – vilket kräver någon form av klarhet i såväl förbudets omfattning som när undantagen är tillämpliga. Det finns naturligtvis även andra skäl – inte enbart utifrån den enskilde arbetsgivarens perspektiv – till att klargöra rättsläget i dessa frågor. Förutsebarhet, exempelvis, är en högt hållen princip inom rättssystemet och en av flera förutsättningar för en rättssäker tillämpning av rätten (Lebeck, 2018 s. 155f) vilket särskilt gör sig gällande när det kommer till risken att drabbas av en straffliknade påföljd påford av en statlig myndighet.

Artikeln tar avstamp i förutsebarhetsaspekten, och syftet är att belysa hur nattarbetsförbudet och de olika undantagskonstruktionerna tillämpas, och i vilken mån det går att förutse när och under vilka omständigheter nattarbete är tillåtet, samt *om* och i sådana fall *hur* eventuella oklarheter påverkar utdömandet av sanktionsavgifter.

Metoden för att besvara dessa frågeställningar är rättsdogmatisk, då såväl syfte som frågeställningar grundar sig i ambitionen att klargöra rättsläget på området utifrån en tolkning och systematisering av lagstiftning, förarbeten, rättspraxis och rättsvetenskaplig doktrin (Kleineman, 2018 s. 21ff; Peczenik, 1995 s. 312f). Den huvudsakliga lagstiftningen som kommer att behandlas är arbetstidslagen, men även arbetsmiljölagen (1977:1160), AML, aktualiseras liksom rättsfall baserat på densamma då de är relevanta för jämförelser. För att utröna motiven till lagstiftningens utformning beaktas även förarbeten till dessa lagar. Arbetstidsregleringen i Sverige vilar till stor del på EU-rättslig reglering och Sverige som medlemsstat är skyldig att tolka regelverken i ljuset av EU-rätten enligt principen om lojalt samarbete (artikel 4.3 i Fördraget om Europeiska unionen). Därför kommer även rättighetsstadgan (Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, 2010/C 83/02) och arbetstidsdirektivet (2003/88/EG) att tas upp, då de är framträdande EU-rättsliga källor på området. Vissa EU-rättsliga frågor och avgränsningar i förhållande till dem kommer att tas upp när det är aktuellt, men fokus kommer att ligga vid nationell rättstillämpning. Den rättspraxis som finns består i hög grad, när det gäller tillämpning av undantag från arbetstidslagen, av domar från förvaltningsdomstolarna. Även om merparten av dessa domar inte beslutats av högsta instans, och därmed inte är prejudicerande, så ger de en bild av hur aktuella frågor bedöms. De belyser vilka argument som framförs av

parterna i ett mål och vilka argument som får genomslag i domstolens bedömning. Användningen av underrättsdomar, och även beslut från Arbetsmiljöverket ger således en ögonblicksbild av rättsläget, om inte annat för den enskilde arbetsgivaren som träffas av ett beslut eller en dom, men också en fingervisning om möjliga utvecklingsvägar framöver.

På det arbetsrättsliga området kompletteras de tidigare nämnda rättskällorna av kollektivavtal, som har en särställning på området och i hög grad påverkar gällande rätt. I förevarande artikel kommer enskilda kollektivavtals innehåll inte att studeras närmre, men deras förekomst och potential till avvikelser från lagstiftningen kommer att beröras.

Artikeln inleds med en bakgrund till nuvarande reglering om nattarbete och dess bakomliggande skyddssyfte. I bakgrunden ges också en bredare orientering i arbetstidsregleringens uppbyggnad, som inverkar på hur frågorna om nattarbete bedöms och som också kommer att utgöra en viktig bakgrund till analysen. Därpå följer en genomgång av de olika undantagsmöjligheterna, med fördjupning i vissa centrala bedömningskriterier och hur de uttolkats i domstolarna. Undantagens förhållande till varandra konkretiseras därefter – med ett illustrerande exempel – i ett avsnitt om påföljderna vid överträdelser av arbetstidsregleringen, vilket också utvecklas i den avslutande analysen.

## SKYDDASPEKTER BAKOM DET PRINCIPIELLA FÖRBUDET MOT NATTARBETE

Nattarbete är som utgångspunkt förbjudet enligt den svenska arbetstidslagen, vilket framgår av 13 § som reglerar dygnsvilan. Enligt 13 § st. 2 ska varje arbetstagare ha minst elva timmars sammanhängande ledighet under en period av 24 timmar, varav tiden mellan midnatt och 05 ska ingå. Även om detta förbud är behäftat med flera undantag, gör sig arbetstidslagens karaktär av skyddslagstiftning starkt gällande när det handlar om arbete som utförs nattetid eller i skift. Det har konstaterats att det finns kopplingar mellan nattarbete och negativa effekter på hälsan (Kecklund et al, 2020; Viklund et al, 2023), och ur arbetsmiljösynpunkt är arbetstidens förläggning och planering av natt- och skiftarbete en viktig fråga. Det finns därmed en närhet mellan arbetstidslagens regler i dessa frågor och arbetsmiljölagstiftningen (Andersson, 2013 s. 165f; prop. 1981/82:154 s. 45f) och arbetstidsregleringen var till en början en del av arbetsmiljölagen innan den reglerades separat (prop. 1981/82:154 s. 13ff). Ledning kan därför fortfarande hämtas från förarbeten till arbetsmiljölagen, för tolkning av arbetstidslagens bestämmelser – exempelvis angående det nedan behandlade direktundantaget. Arbetsmiljölagen hänvisar också i 2 kap. 10 § till arbetstidsregleringen i fråga om arbetsmiljöns beskaffenhet, och den allmänna regleringen i arbetsmiljölagen omfattar även frågor som rör arbetstid. Flera bestämmelser i arbetsmiljölagen gör sig gällande

vid förläggningen av arbetstid, och Arbetsmiljöverket har antagit föreskrifter som är aktuella för nattarbetande arbetstagare (AFS 2019:3). Det är viktigt att ha dessa skyddsaspekter i åtanke för att förstå regleringens tillämpning i domstolarna. En viss restriktivitet präglar exempelvis tillämpningen av undantagsreglerna.

Skyddssyftet framgår med tydlighet även i internationella dokument, såsom i ILO konvention nr 171 om nattarbete (ILO, 1990a) och rekommendation nr 178 (ILO, 1990b) som är ett komplement till den förstnämnda. Där framgår, utöver definitioner av arbetstid m.m., behovet av att bevaka hälsoriskerna med nattarbete. Det kan nämnas att skyddssyftet tidigare tog sig andra uttryck, och betonades särskilt vad gällde kvinnor. Fram till år 1990 fanns det ett generellt förbud mot nattarbete för kvinnor i föregångaren till ILO konvention nr 171, som dock kunde betraktas som diskriminerande och paternalistiskt (Farley, 1996).

Från EU-rättsligt håll regleras nattarbete i arbetstidsdirektivets (2003/88/EG) kapitel 3 samt i rättighetsstadgans artikel 31.2. Skyddssyftet med arbetstidsregleringen har betonats i den senaste tidens centrala EU-domar på området och den tolkning som EU-domstolen gör, bland annat av krav på kontrollmekanismer för arbetstidsreglernas efterlevnad i C-55/18 CCOO, har beskrivits som ändamålsenlig utifrån skyddsaspekten (Leccese, 2023 s. 21f). Även rättighetsperspektivet har framträtt än tydligare genom nämnda reglering i rättighetsstadgan och uttolkningen av sekundärrätten utifrån synen på reglering av den maximala arbetstiden, dygns- och veckovila och årlig semester som grundläggande rättigheter (se till exempel C-477/21 *Máv-Start*; Sjödin, 2024). Det har också sedan en tid tillbaka noterats från forskarhåll att det skett en utveckling mot ökad konvergens i Europa vad gäller syftet med arbetstidsregleringen, i den meningen att arbetstidsreglering ses som ett verktyg för att garantera arbetstagarens säkerhet och hälsa på arbetsplatsen (Lovén Seldén, 2014 s. 41; Ryberg-Welander, 2000 s. 370).

Skyddssyftet med arbetstidsdirektivets reglering av dygnsvila hänför sig bland annat till de belagda risker som finns med nattarbete. I preambeln till arbetstidsdirektivet (2003/88/EG punkt 6–11) hänvisas till forskning som ”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.” Det ansågs därför finnas ett behov av att begränsa arbetstidens längd vid perioder av nattarbete, och därtill betonades vikten av kostnadsfria hälsoundersökningar, både innan anställning påbörjas och löpande, vilket regleras av artikel 9 i direktivet (2003/88/EG).

I arbetstidsdirektivets artikel 8 framgår de mer konkreta kraven som ställs på medlemsstaterna. Medlemsstaterna ska vidta de åtgärder som behövs för att se till att den normala arbetstiden för nattarbetande inte överstiger ett genomsnitt av åtta timmar under varje 24-timmarsperiod (artikel 8 a). För nattarbetande vars arbete innebär särskilda risker eller stor fysisk eller mental ansträngning är åtta-

timmarsgränsen absolut och avser inte en genomsnittligt beräknad arbetstid under en viss period (artikel 8 b). För tillämpningen av den sistnämnda begränsningen i 8 b, ska 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 (artikel 8 st. 2).

I svensk rätt infördes en bestämmelse i 13 a § ATL år 2005, för att genomföra direktivets reglering (prop. 2003/04:180 s. 41ff). Bestämmelsen innebär att arbetstiden för nattarbete under varje period om tjugofyra timmar inte får överstiga åtta timmar i genomsnitt under en beräkningsperiod om högst fyra månader. Regleringen genom 13 a § innebär därmed ett tak för den sammanlagda arbetstiden, och beräkningsperioden på fyra månader (som inte har någon motsvarighet i arbetstidsdirektivets nämnda artikel 8) stämmer överens med den så kallade 48-timmarsregeln i 10 b§ ATL som innebär en begränsning av den sammanlagda arbetstiden under en period om sju dagar. Utformningen av beräkningsperioden och dess konkreta innebörd i olika situationer kommer inte att behandlas vidare här, då artikeln tar sikte på förbudets omfång och undantag. Det kan dock nämnas att den beräkningsperiod som fastställts i Sverige har fått kritik i en rapport från kommissionen, då den anses för lång för att uppfylla det skyddande syftet med bestämmelserna om nattarbete (Europeiska kommissionen, 2023 s. 7).

Mot bakgrund av denna bild av syftet bakom, och utformningen av, nattarbetsförbudet, går framställningen nu över till att närmare studera undantagen.

## UNDANTAG FRÅN FÖRBUDET

### Inledning

Som framgått ovan är inte förbudet mot nattarbete undantagslöst, men de skyddsaspekter som motiverat det principiella förbudet genomsyrar även undantagen, vilket kommer att belysas i det följande. Undantagsmöjligheterna kommer att behandlas utförligare var för sig nedan, men i korthet finns det till att börja med ett så kallat *direktundantag* (13 § ATL) om det behövs med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter. Därtill finns det möjlighet (3 § ATL) att *genom kollektivavtal göra avvikelser* från 13 § st. 2, om än med den begränsningen att det endast får gälla en månad i taget. I de fall som varken omfattas av direktundantaget eller avvikande regler i kollektivavtal, finns även en möjlighet att erhålla *dispens* från Arbetsmiljöverket (19 § ATL) om det finns särskilda skäl till det. Utöver nämnda undantag kan det också vara så att en person inte omfattas av arbetstidslagen överhuvudtaget, om denne tillhör någon av de undantagna personkretsarna enligt 2 § ATL – exempelvis personer i företagsledande ställning. Dessa frågor om lagens personella omfång har aktualiserats

i domstol även i fall som rör nattarbete (FR Sthlm 2022-05-25), men kommer inte att behandlas här eftersom de är av mer generell karaktär och inte bidrar med precision avseende just nattarbetsförbudet.

### Kollektivavtalsreglering

Arbetstidslagen är i stora delar semidispositiv, vilket innebär att lagens regler kan frångås genom kollektivavtal. De regler som kan avtalas bort, eller avtalas annorlunda, framgår av 3 § ATL. Där nämns bland annat reglerna i 13 § om nattarbete, som kan frångås genom kollektivavtal som slutits på central eller lokal nivå. Även i arbetstidsdirektivets artikel 18 medges undantag genom kollektivavtal från reglerna om dygnsvila och nattarbets längd, under förutsättning att arbetstagarna ges motsvarande kompensationsledighet eller erbjuds annat lämpligt skydd.

Många branscher har utnyttjat denna möjlighet till kollektivavtalsreglering, men i de fall kollektivavtal visserligen förekommer men där frågan om nattarbete inte regleras, gäller alltså arbetstidslagens bestämmelser. Om frågan varit uppe för förhandling men utan att någon överenskommelse uppnåtts, kan ansökan om dispens istället göras hos Arbetsmiljöverket – den möjligheten behandlas senare. För att det ska bli aktuellt med en dispensprövning krävs att frågan inte är reglerad i kollektivavtal, det vill säga att den del av verksamheten som det söks dispens för inte omfattas av kollektivavtalet, antingen genom ett uttryckligt undantag eller genom att det på annat sätt framgår att den gemensamma partsavsikten varit att undanta en viss del av verksamheten (FR Sthlm 2020-01-24). Det kan tilläggas att möjligheterna att teckna kollektivavtal i större omfattning infördes i samband med arbetsmiljölagens tillkomst 1977, tidigare var dispensförfarandet mer omfattande. Regeringen ansåg dock att dåvarande arbetarskyddsstyrelsen (numera Arbetsmiljöverket) fick behandla för många ansökningar om dispens som var av mer formell karaktär – varför man istället överlät det till arbetsmarknadens parter (prop. 1976/77:149 s. 312f).

En viktig begränsning är att även om lagen medger avvikande kollektivavtalsreglering, så får inte avtalet innebära mindre förmånliga villkor för arbetstagarna än vad som följer av arbetstidsdirektivet (3 § st. 4 ATL). Det finns således en EU-spärr som begränsar det potentiella innehållet i kollektivavtalen (prop. 2003/04:180 s. 61f).

### Direktundantag med hänsyn till arbetets art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter

Det finns vad som brukar kallas ett *direktundantag* från kravet på dygnsvila om arbetet ”med hänsyn till dess art, allmänhetens behov eller andra särskilda omständigheter måste bedrivas mellan midnatt och klockan 05” (13 § st. 2 ATL). När undantaget infördes framhölls att det från samhällets utgångspunkt är

önskvärt att nattarbete i möjligast mån undviks (prop. 1976/77:149 s. 308), men att det inte går att undvika inom vissa sektorer av arbetslivet.

Av ordalydelsen i lagtexten framgår att undantaget kan gälla under olika omständigheter, kopplat antingen till verksamhetens art, till allmänhetens behov eller till andra särskilda omständigheter. Så som det är formulerat är det alternativa kriterier, vilket innebär att det rör sig om tre olika bedömningsituationer. Vad som till att börja med utgör skäl till direktundantag kopplat till *arbetets art*, är inte uttömmande angivet i varken i lagtext eller i förarbetena till lagen. Det är istället en bedömningsfråga. I Arbetsmiljöverkets kommentarer till arbetstidslagen har det utvecklats något vad som kan innefattas i den bedömningen. Arbetets art kan motivera nattarbete när det handlar om exempelvis arbete som ”på grund av arbetsprocessens art inte kan avbrytas”. De exempel som Arbetsmiljöverket anför är vissa arbeten i järnverk, glas- och tegelbruk, pappersmassfabriker och kemiska fabriker. I kommentarerna hänvisar Arbetsmiljöverket även till sina tidigare beslut, där det har ansetts att tillverkningsarbete med lång starttid för maskiner (tre till sex timmar) varit av sådan art att det inte rimligen kan avbrytas (Arbetsmiljöverket, 2015 s. 38; AV:s beslut J 2006/43135). Detsamma har gällt arbete med kontroll, under sommar-månaderna, av att belysning fungerar på vissa ljusskyltar (AV:s beslut R/A 3196/92). På ett liknande sätt har också arbete med service och reparation av fast installerade släcksystem ansetts omfattas av direktundantaget, eftersom brandskyddsföreskrifter inte tillåter att systemen stängs av under öppettider (AV:s beslut J 2004/50585).

När det handlar om arbetets art har det således varit fråga om faktorer hänförliga till själva arbetsprocessen eller vissa grundläggande förutsättningar för att verksamhet överhuvudtaget ska kunna bedrivas. I några av de nyss nämnda fallen, exempelvis, har det funnits någon yttre omständighet som omöjliggör eller kraftigt försvårar att arbetet utförs på annan tid.

En annan avgörande omständighet för att direktundantaget ska kunna vara aktuellt är om det behövs med hänsyn till *allmänhetens behov*. Här kan det, till skillnad från arbetets art, vara fråga om verksamheter som kan bedrivas både dagtid och natttid utan ovanstående processrelaterade hinder eller andra yttre förutsättningar. Det rör sig exempelvis om arbeten inom transportväsendet, post, tele, hotell, restauranger, apotek, sjukvård, el- gas- och vattenverk, tidningstryckerier och räddningstjänst (Arbetsmiljöverket, 2015 s. 38). Andra verksamheter som lyfts fram med hänsyn till allmänhetens behov är arbete med snöröjning och sandning.

Precis som avseende arbetets art, kan någon uttömmande uppräkningslista av vilka typer av verksamheter det kan handla om inte ges, eftersom det rör sig om en bedömning i varje enskild situation. Arbetsmiljöverket har i ett par beslut bland annat ansett att arbete i hem för vård och boende (HVB) är direktundantaget (AV:s beslut J 2006/998 och J 2006/51713). Även restauranger är direktundantagna, och enligt ett tolkningsutlåtande från Arbetsmiljöverket är gatukök att jämställa med restauranger

(Arbetsmiljöverket, 2015). Det har dock i rättstillämpningen förekommit situationer där det varit en tolkningsfråga vad som kan ses som restaurangverksamhet. I dessa fall har det framgått att det krävs mer än enbart matservering i liten omfattning. Den frågan behandlades bland annat i en dom som handlade om huruvida det fanns grund för att döma ut ett vite på 450 000 kr för otillåtet nattarbete (FR Sthlm 2021-06-16). Det berörda företaget hade gjort gällande att den verksamhet som bedrevs i form av matcafé och club skulle omfattas av direktundantaget, med anledning av att de också – jämte clubverksamheten – serverade enklare rätter. Detta var dock något som varken Arbetsmiljöverket eller domstolen godtog då det handlade om matservering i liten omfattning samt att gästerna behövde betala entréavgift för att ta del av den övriga verksamhet som bedrevs.

Vissa verksamheter har också undantagits på grund av att de haft en nära koppling till, och varit en förutsättning för, bedrivandet av annan verksamhet där allmänhetens behov anses stort. Ett exempel på det är IT-verksamhet/support som behövs för att ett sjukhus ska kunna bedriva sin verksamhet på ett säkert sätt. I sin kommentar till arbetstidslagen (Arbetsmiljöverket, 2015 s. 39f) öppnar Arbetsmiljöverket för flera dylika undantag för IT-verksamhet, och i några fall som bedömts har det också blivit fråga om huruvida sådan verksamhet ska omfattas av direktundantaget eller medges dispens. Här finns således en vid krets av verksamheter som hamnar i en gråzon mellan direktundantag och dispens. En sådan situation, där en kundverksamhet ansetts kräva nattarbete på grund av olika tidszoner, exemplifieras i följande avsnitt som tar sikte på dispensmöjligheterna.

Arbetsmiljöverket har också, i ovan nämnda kommentar, bedömt att så kallat ”utfyllnadsarbete”, det vill säga arbete som inte omfattas av direktundantaget men som utförs under den tid som personal ändå är på arbetsplatsen, är tillåtet (Arbetsmiljöverket, 2015 s. 40).

Utöver de två behandlade skälen till direktundantag, arbetets art och allmänhetens behov, finns det som nämnts också utrymme att medge direktundantag när det finns *andra särskilda omständigheter*. Som lagtexten är skriven, med dessa tre alternativa grunder för undantag, bör särskilda omständigheter kunna utgöras av något annat som inte har att göra med arbetets art eller allmänhetens behov. Det finns dock inte särskilt mycket vägledning till hur formuleringen ska tolkas, åtminstone inte i förarbetena till lagen. Denna oklarhet utvecklas vidare nedan, då det uppstår vissa gränsdragningsproblem i förhållande till den prövning som görs i samband med ansökan om dispens.

En utgångspunkt är dock att direktundantag, oavsett vilken grund som anförs, ska medges med restriktivitet. Det har riktats kritik mot denna restriktiva hållning, bland annat i en krönika hos Timbro (Zetterwall, 2023), och framförts att direktundantagets tillämpning av Arbetsmiljöverket medför att facket får ett för stort inflytande över arbetstidsfrågan. Denna kritik belyser den rättsliga konstruktionen



och samspelet mellan lagstiftade undantag och kollektivavtalsreglering. De verksamheter som inte omfattas av direktundantaget är, oavsett om man ser detta som positivt eller negativt, i händerna på fackets beredvillighet att komma överens om avvikelser från arbetstidslagen. Eller, vilket utvecklas nedan, beroende av Arbetsmiljöverkets bedömning om det finns skäl till dispens.

### Möjlighet till dispens vid särskilda skäl

För de verksamheter som inte omfattas av direktundantaget och där kollektivavtal som medger nattarbete saknas, finns möjlighet att erhålla dispens från Arbetsmiljöverket för att kunna bedriva verksamhet under nattperioden. För att få dispens beviljad krävs enligt 19 § ATL att det finns *särskilda skäl*. Mot bakgrund av att det i grunden råder ett förbud mot nattarbete, motiverat av dess hälsoeffekter och hälsorisker, är bedömningen av vad som utgör sådana särskilda skäl restriktiv. Dispensmöjligheten är med andra ord att betrakta som en säkerhetsventil för undantagsfall där det inte gått att träffa kollektivavtal i frågan (Ask & Grahn, 2021 s. 109). Vad som är särskilda skäl är något som främst framgår av praxis, från Arbetsmiljöverket och från förvaltningsdomstolarna. Det som tycks framträdande i bedömningen är att arbetet, för att erhålla dispens, ska vara *motiverat av ett viktigt samhällsintresse och angelägna servicebehov* (se till exempel FR Sthlm 2016-01-05; jämför prop. 1981/82:154 s. 34). Här finns därmed en likhet med direktundantaget för allmänhetens behov, vilket göra att bedömningarna ligger väldigt nära varandra. Huruvida det funnits någon avsedd skillnad mellan ”allmänhetens behov” och ett ”viktigt samhällsintresse”, har inte kunnat utrönas för arbetet med den här artikeln. I de domar som studerats har det inte förekommit någon utförligare och mer generell beskrivning av vad som är ett viktigt samhällsintresse eller angeläget servicebehov, utan bedömningen har begränsats till det enskilda fallet och huruvida en specifik verksamhet uppfyller kraven för dispens. Utifrån den sammantagna bilden av studerade domar och beslut kan några konturer kring dispensprövningen ändå ges utifrån vad som *inte* utgör skäl för dispens.

En notering är inledningsvis att det inte tycks ha någon betydelse för Arbetsmiljöverkets eller domstolarnas bedömning att det rör sig om nattarbete för ett begränsat antal personer under en begränsad tid. Inte heller har det fått någon avgörande inverkan om det finns en frivillighet från arbetstagarnas sida att bedriva nattarbete (FR Sthlm 2022-11-17). Det finns således ett begränsat utrymme för argumentation som hänför sig till omfattningen av arbetet, utan det är skälen i sig som är avgörande för bedömningen. Skälen ska vara av ett visst slag (viktigt samhällsintresse), och enbart företagsekonomiska skäl är därför inte sådana som kan ligga till grund för dispens (regeringsbeslut 2006-04-27).

Ser man till den praxis som finns från domstolarna märks en stor variation i argumentationen från de företag som ansöker om dispens från förbudet. I ett

fall från år 2020 har ett överklagande av nekad dispens för nattklubsverksamhet motiverats av klubbens karaktär och inriktning. Det företag som bedrev verksamheten menade att det fanns ett samhällsintresse i det att klubben riktade sig till HBTQ-personer och att en stor del av besökarna var från HBTQ-rörelsen. Klubben var, menade man, en fristad för gästerna oavsett bakgrund eller sexuell läggning. Argumenten tog dock inte fäste hos förvaltningsrätten, som menade att det visserligen fanns ett samhällsintresse och att verksamheten var viktig, men att den inte ”tillgodoser viktiga samhällsintressen och angelägna servicebehov i den mening som avses i ATL” (FR Sthlm 2020-05-04). I ett annat fall har liknande skäl framlagts, det vill säga betydelsen av en viss klubb som mötesplats för LBTQ-personer, men förvaltningsrätten beaktade inte argumentet, då svaranden inte närmare beskrivit vad som avsågs (FR Sthlm 2022-05-13).

I ett annat fall från 2020 hade ett företag överklagat ett avgörande om nekad dispens, då det ansökt om att ha personal nattetid för att kunna utföra kundservice åt en tv-kanal som köpt rättigheterna till att sända sommar-OS. Eftersom sommar-OS det året hölls i Japan, skulle det innebära arbete på nätterna för att företagets tjänster skulle kunna vara tillgängliga för kunden. Här förtydligar förvaltningsrätten att det görs en åtskillnad mellan vad som är av stort allmänintresse, såsom OS, och vad som är av vikt för samhället (FR Sthlm 2020-12-01). Någon dispens ansågs inte kunna beviljas – det handlade alltjämt om underhållning – vilket kanske inte var så förvånande i det fallet. Här kan man jämföra med de typer av kundservice och IT-tjänster som omfattas av direktundantaget, där en liknande situation uppstår men där kundverksamheten är av annat slag. I de fall som direktundantaget blir aktuellt handlar det om kundverksamhet som motiverar undantag med hänsyn till allmänhetens behov (till exempel ett sjukhus), och där vissa tjänster såsom IT-underhåll är nödvändiga för att verksamheten ska kunna bedrivas.

En annan jämförelse mellan verksamheter som är direktundantagna respektive omfattas av dispens, kan göras när det gäller tillhandahållande av mat och livsmedel. Som nämnts ovan omfattas restauranger av direktundantaget. Det gör däremot inte livsmedelsbutiker inom dagligvaruhandeln, utan för nattarbete i sådan verksamhet krävs kollektivavtal eller dispens. I en förvaltningsrättsdom (FR Sthlm 2016-01-05) prövades huruvida det fanns skäl för dispens för en livsmedelsbutik i Uppsala, som i sin argumentation framfört att det fanns ett stort lokalt intresse av en nattöppen butik i staden. Arbetsmiljöverket hade nekat dispens, och konstaterat att det visserligen fanns ett allmänintresse och ett servicebehov, men att det kunde uppfyllas på andra sätt. Domstolen kom också fram till att skäl för dispens inte förelåg, men med en något annorlunda motivering. Domstolen tog sikte på samhällsintresset (som ju Arbetsmiljöverket erkänt) och att ”[e]xempel på undantag för allmänhetens behov är servicefunktioner inom vårdsektorn och kommunikationsväsendet, till exempel sjukvård, brandförvar, hotell, restauranger

och tidningstryckerier. Det behov som finns för att handla livsmedel under natten kan tillgodoses på annat sätt, till exempel på bensinstationer.”

Som synes är det samma typer av verksamheter som omfattas av direktundantaget, som domstolen använder för att exemplifiera möjligheten till dispens. Domstolen hänvisar också till samma förarbetsuttalanden som anförs i anslutning till direktundantagets tillämpning. Här får man anta att syftet med dispensmöjligheten kommer till tydligare uttryck i Arbetsmiljöverkets beslut i fallet, nämligen att ett samhälleligt intresse visserligen finns – men att det kan uppnås på annat sätt. Arbetsmiljöverket ger därmed uttryck för en slags proportionalitetsbedömning, där en verksamhets nödvändighet för att uppfylla ett samhällsintresse bedöms. Finns det andra sätt att uppfylla behovet faller skälen för dispens. Detta innebär att de verksamheter som söker om dispens, gör det i en något haltande konkurrens med de verksamheter som redan omfattas av direktundantaget. Det finns därmed en klar fördel med att omfattas av direktundantaget, men det är oklart om det finns någon substantiell skillnad mellan verksamheter som kan omfattas av direktundantaget, och verksamheter som inte gör det men som kan beviljas dispens. Saknas en sådan skillnad är det ur systematisk synvinkel en något omotiverad uppdelning, och oavsett råder en problematisk oklarhet om när respektive undantag är aktuellt.

## PÅFÖLJDER VID ICKE-UNDANTAGNA AVSTEG FRÅN FÖRBUDET MOT NATTARBETE

Till följd av de olika regleringsformerna är det också skilda påföljder som kan påföras den som bryter mot gällande regler. När det kommer till överträdelser av kollektivavtal som innehåller regler om nattarbete, är det avtalets parter (typiskt sett facket) som gör gällande avtalsbrott och påföljder enligt avtalet. Eftersom kollektivavtalens innehåll varierar beroende på bransch, och bedömningen av om det skett en överträdelse baseras på tolkning av kollektivavtalet ifråga är det svårt att i detta sammanhang säga något generellt om påföljder vid kollektivavtalsbrott. Därför kommer fokus nedan att riktas mot påföljderna vid överträdelser av arbetstidslagen, nämligen sanktionsavgifter.

En sanktionsavgift är en repressiv påföljd som påförs av Arbetsmiljöverket enligt 26 § ATL. Det är inte ett straff enligt den definition som framgår i 1 kap. 3 § Brottsbalken (1962:700), BrB, men påföljden har straffliknande inslag och har ansetts ha en något problematisk mellanställning mellan böter och andra offentligrättsliga avgifter (Holm, 2021 s. 202ff; Nilsson & Warnling Conradsson, 2020 s. 28ff och 40ff). Grunden för att utdöma sanktionsavgifter är överträdelsen av lagstiftningen, vilket innebär att ansvaret vilar på objektiv grund och är mer eller mindre strikt (prop. 2012/13:143 s. 73). Någon hänsyn tas alltså inte till eventuellt uppsåt eller oaktsamhet från regelöverträdarens sida, vilket också innebär att förekomsten av eventuella oklarheter avseende reglernas tillämpning inte påverkar ansvaret.

Utgångspunkterna för beräkning av sanktionsavgiftens storlek framgår i 26 § st. 2 ATL. Avgiften utgör en procent av det prisbasbelopp (enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken (2010:110), SFB) som gällde vid den tidpunkt då överträdelsen skedde, för varje timme otillåten arbetstid eller jourtid och för varje arbetstagare som har anlitats i strid med reglerna om dygnsvila. Som redan framgått innebär denna beräkningsmetod att sanktionsavgifterna kan uppgå till väldigt stora belopp. I det inledningsvis nämnda fallet med nattklubben, exempelvis, landade Arbetsmiljöverkets initiala beräkning av avgiftens storlek på närmare 12 miljoner kronor – baserat på den stora mängden arbetade timmar natttid under flera års tid (FR Sthlm 2023-07-03). Beloppet jämkades sedan till hälften, med hänsyn till att arbetstagarna hade haft schemalagda pauser under nätterna vilket minskade det totala antalet otillåtna timmar. Sex miljoner kronor är alltså ett högt belopp, och under våren 2024 har flera väletablerade företag ålagts att betala höga avgifter för överträdelser av de aktuella reglerna (FR Stockholm 2024-04-05). Sanktionsavgifterna har med andra ord potential att ha en betydande inverkan på det företag som åläggs att betala dem, vilket också är en av avsikterna med denna typ av sanktion. Avgifterna ersatte straff i samband med en avkriminalisering år 2014, för ett förenklat och effektiviserat sanktionssystem (prop. 2012/13:143 s. 73f). Den straffliknande karaktären motiverar, i likhet med straffet men även andra påföljder, ett visst mått av förutsebarhet i fråga om när och under vilka omständigheter en sådan påföljd kan utdömas.

Betydelsen av det strikta ansvaret för utdömande av sanktionsavgifter, i kombination med den oklarhet som råder avseende nattarbetsförbudets undantag, kan illustreras genom ett exempel från en förvaltningsrättsdom (FR Växjö 2020-12-09). Ett företag som bland annat bedrev hem för vård och boende, var inledningsvis av uppfattningen att samtliga verksamheter i branschen per automatik hade dispens från förbudet mot nattarbete (alltså att de omfattades av direktundantaget). Företaget kontaktade sin arbetsgivarförening som bekräftade den uppfattningen, och drog även slutsatser utifrån Arbetsmiljöverkets kommentar om avvikelser från dygnsvilo-regeln för vård och boende – vilket de tolkade som ett mer branschomfattande undantag från dygnsvilo-regeln. Företaget kontaktade även Arbetsmiljöverket och blev vid ett första samtal informerade om att dispens inte behövdes. Vid ett senare samtal med verket fick företaget motsatt information. De lämnade då in sin dispensansökan (som sedan beviljades), medvetna om att deras dåvarande schemaläggning inte följde regleringen i arbetstidslagen. Domstolen konstaterade att det inte har betydelse för sanktionsavgiftens påförande att företaget var av uppfattningen att de omfattades av ett undantag. I den frågan beaktade inte domstolen den oklarhet som tycks ha varit rådande eller de skilda beskederna från Arbetsmiljöverket vid olika tidpunkter. Ansvaret per se uppstår genom den faktiska överträdelsen av arbetstidslagen och den faktiska frånvaron av undantag, kollektivavtal eller dispens.

Det faktum att Arbetsmiljöverket som statlig myndighet har ett, med skadestånd sanktionerat ansvar (genom 3 kap. 3 § Skadeståndslagen (1972:207), SkL) att tillhandahålla korrekt information är en annan fråga som förtjänar att nämnas, även om det inte behandlades vidare i domen och inte heller här. Men företagets villfarelse påverkade alltså inte ansvaret, som ju är strikt. Däremot beaktades nämnda oklarheter som ett skäl till att sätta ner avgiftens storlek till sex miljoner istället för 12 miljoner kronor. En sådan nedsättning av avgiften är förenlig med EU-rättsliga krav på att det ska vara möjligt att beakta subjektiva omständigheter, genom jämkning, även vid strikt ansvar (SOU 2013:38 del 2 s. 456ff. och s. 544f). Det är likväl så att ett företag som avviker från reglerna – oberoende av vilja eller försök att följa dem – blir ansvarigt för överträdelser.

Utöver sanktionsavgifterna, som är av repressiv karaktär, har Arbetsmiljöverket även möjlighet att utfärda vite, som syftar till att förebygga överträdelser (22 § ATL). I ett vitesföreläggande preciserar Arbetsmiljöverket på vilket sätt ett företag behöver ändra sin verksamhet, och på så vis präglas vitesföreläggandet av ett större mått av förutsebarhet, samt möjlighet att undvika betalningsskyldighet genom att följa föreläggandet, än utdömandet av sanktionsavgifter.

## AVSLUTANDE ANALYS

Den föregående genomgången av de olika möjligheterna till undantag från förbudet mot nattarbete visar att det inte råder ett absolut förbud. Även om det finns en tydlig skyddsaspekt som genomsyrar arbetstidsregleringen och nattarbetsförbudet både nationellt och inom EU, är det inte alltid på förhand givet om en specifik situation ska omfattas av förbudet. Denna osäkerhet beror främst på att undantagsbestämmelserna innefattar normativa bedömningar av angivna skäl till undantag eller avvikelser, som innebär att det i slutänden är domstol som avgör vad som ska omfattas. I det ovanstående har dessa bedömningsmoment för respektive undantag behandlats utifrån hur de hanterats av förvaltningsdomstolarna och i Arbetsmiljöverkets beslutsfattande. Det har framgått att vissa delar av bedömningen innefattar större osäkerhetsmoment och större tolkningsutrymme än andra.

Oklarheter råder bland annat i fråga om när det så kallade direktundantaget är tillämpligt, och vilket av de tre i lagtext angivna skälen som ett sådant undantag kan vila på. En relativt tydlig skillnad märks visserligen mellan vad som är hänförligt till arbetets art och vad som istället kan motiveras av allmänhetens behov. Det förstnämnda tar sikte på aspekter som arbetsprocess och andra yttre omständigheter som gör att arbetet svårigen kan utföras på andra tider än helt eller delvis under natten. Det sistnämnda, allmänhetens behov, är mer inriktat på relevanta utifrån kommande behov av att kunna ta del av vissa verksamheter nattetid, även om det handlar om arbete som till sin natur kan utföras när som helst på dygnet. I anslutning till dessa, finns det också sekundärverksamheter – det vill

såga verksamheter som inte i sig omfattas av något av de nämnda skälen – men som utgör en förutsättning för att en annan (primär) verksamhet ska kunna bedrivas. I dessa fall kretsar argumentationen kring kopplingen till primärverksamheten (eller kundverksamheten). Verksamheter av samma art kan därför i vissa situationer vara direktundantagna, och i andra inte, beroende på vem arbetet utförs åt.

En springande punkt när det kommer till direktundantaget är vad som kan utgöra ”andra särskilda omständigheter”. Vägledningen i den frågan är mycket knapp, vilket medför ett oklart förhållande mellan vad som ska utgöra ”andra särskilda omständigheter” som är skäl för direktundantag, respektive vad som är ”särskilda skäl” till dispens enligt 19 § ATL. Utan förtydliganden av vad andra särskilda omständigheter innebär, är en sådan öppen formulering i den överhuvudtaget svårtolkade undantagsregleringen svår motiverad. Det blir än mer tveksamt eftersom det finns en praktiskt betydelsefull skillnad mellan att omfattas av direktundantaget respektive att beviljas dispens. Det finns en växelverkan mellan de olika undantagsmöjligheterna på så vis att dispensmöjligheterna för en verksamhet tycks minska om det redan finns andra verksamheter av motsvarande slag som omfattas av direktundantaget. Detta märks bland annat när det kommer till livsmedelsbutiker, vars möjligheter att hålla öppet nattetid påverkas negativt av redan befintliga direktundantagna verksamheter (gatukök och bensinmackars) existens.

Sammantaget ger nattarbetsförbudet och de olika undantagskonstruktionerna en bild av ett svårtolkat område med många olika bedömningsfrågor som inte alltid tillämpas konsekvent och som förhåller sig på ibland oklara sätt till varandra. Ur ett förutsebarhetsperspektiv, som aktualiseras särskilt med anledning av risken att påföras sanktionsavgifter, är detta problematiskt. Den som bryter mot reglerna kan bli skyldig att betala miljonbelopp, och det spelar vid ansvarsfastställandet ingen roll om vederbörande haft uppsåt att begå en överträdelse eller om denne ens förstått reglernas innebörd. Detta osäkerhetsmoment har visat sig få praktisk betydelse vid en rättslig prövning, där sanktionsavgiften visserligen jämkats med hänsyn till att företaget ifråga gjort ansträngningar för att faktiskt följa regleringen (utan att helt lyckas), men själva konstaterandet av ansvar var orubbligt.

Regleringen av nattarbete, det vill säga det principiella förbudet och undantagen från det, präglas i hög grad av förbudets skyddssyfte och restriktivitet i förhållande till avvikelser. Den fond som arbetarskyddet utgör kan i viss mån förklara regleringen och rättstillämpningen, men den är alltså svårnavigerad och dess tillämpning svår att förutse. Det kan därför, mot bakgrund av de oklarheter som redogjorts i denna artikel, vara en god idé för de verksamheter som funderar på om de eventuellt kan omfattas av något undantag, att utgå ifrån att nattarbete är förbjudet. För att undvika risken att påföras sanktionsavgifter är det säkrast att sluta kollektivavtal i frågan eller söka dispens och invänta beslut, innan något arbete utförs på natten.

Artikeln är skriven inom ramen för det av Forte finansierade projektet  
 ”Reglering av arbetstid - En rättslig undersökning av ansvar för och  
 kontroll av hur vi fördelar vår tid mellan arbete och fritid” (Dnr 2021-00152).

## REFERENSER

- AFS 2019:3, *Medicinska kontroller i arbetslivet*
- Andersson, P (2013), *Vidta alla åtgärder som behövs*, ak. avh., Stockholm: Jure förlag
- Arbetsmiljöverkets beslut J 2006/43135
- Arbetsmiljöverkets beslut J 2006/998
- Arbetsmiljöverkets beslut J 2006/51713
- Arbetsmiljöverkets beslut J 2004/50585
- Arbetsmiljöverkets beslut R/A 3196/92
- Arbetsmiljöverket (2015), *Arbetsbetslagen – med kommentarer*. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/bocker/arbetsbetslagen-med-kommentarer-bok-h026.pdf>
- Ask, H & Grahn, E (2021), *Arbetsbetslagen: En kommentar*, Stockholm: Norstedts juridik
- EU-domstolens dom i C-477/21, IH mot Máv-Start Vasúti Személyszállító Zrt, ECLI:EU:C:2023:140
- EU-domstolens dom i C-55/18, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mot Deutsche Bank SAE, ECLI:EU:C:2019:402
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden. Europeiska unionens officiella tidning L 299 9-19. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0088>
- Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna 2010/C 83/02 Europeiska unionens officiella tidning C 326 391–407. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Europeiska kommissionen (2023), *Rapport om medlemsstaternas genomförande av direktiv 2003/88/EG om arbetstidens förläggning i vissa avseenden*, COM (2023) 72. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:52023DC0072>
- Farley, C H (1996), *Men May Work from Sun to Sun, But Women’s Work is Never Done: International Law and the Regulation of Women’s Work at Night*, Circles: Buffalo Women’s Journal of Law and Social Policy vol. 4 s. 44-61
- Fördraget om Europeiska unionen (konsoliderad version). Europeiska unionens officiella tidning, C 202, 7 juni 2016, 13–46. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/ALL/?uri=OJ:C:2016:202:TOC>
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2024-04-05 i mål nr 12850-23
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2023-07-03 i mål nr 2722-22
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2022-11-17 i mål nr 20144-22
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2022-05-25 i mål nr 18195-21
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2022-05-13 i mål nr 14423-21
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2021-06-16 i mål nr 18422-20
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2020-12-01 i mål nr 21551-20
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2020-05-04 i mål nr 2200-20
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2020-01-24 i mål nr 13689-19
- Förvaltningsrätten i Stockholm dom 2016-01-05 i mål nr 4371-15
- Förvaltningsrätten i Växjö dom 2020-12-09 i mål nr 4067-18
- Holm, J (2021), *Ett hållbart arbetsliv – arbetsgivarens rättsliga ansvar för arbetsmiljö och rehabilitering*, ak avh., Umeå: Umeå universitet, Juridiska institutionen
- ILO (1990a) konvention nr 171 om nattarbete
- ILO (1990b) rekommendation nr 178 om nattarbete

- Kecklund, G, Ingre, M och Åkerstedt, T (2010), *Arbetstider, hälsa och säkerhet – en uppdatering av aktuell forskning*, Stressforskningsrapport 322, Stockholm: Stockholms universitet, Stressforskningsinstitutet
- Kleineman, J (2018), *Rättsdogmatisk metod*, i Nääv, M & Zamboni, M (red.), Juridisk metodlära, 2 uppl., Lund: Studentlitteratur
- Lebeck, C (2018), *Legalitetsprincipen i förvaltningsrätten*, 1 uppl., Stockholm: Norstedts Juridik
- Leccesse, V S (2023), *Monitoring working time and Working Time Directive 2003/88/EC: A purposive approach*, European Labour Law Journal vol. 14 nr 1 s. 21-34
- Lovén Seldén, K (2018), *Europeiska fackföreningar och arbetsidsreglering på EU-nivå*, Arbetsmarknad & arbetsliv vol. 20 nr 4 s. 38–52
- Nilsson, A & Warnling Conradsson, W (2020), *Sanktionsavgifter – Särskilt i näringsverksamhet*, 2 uppl., Stockholm: Norstedts juridik
- Peczenik, A (1995), *Vad är rätt? Om demokrati, rättssäkerhet, etik och juridisk argumentation*, Stockholm: Norstedts juridik
- Prop. 2012/13:143 *Effektivare sanktioner för arbetsmiljö- och arbetsidsreglerna*
- Prop. 2003/04:180 *Tydligare genomförande av EG:s arbetsdagsdirektiv*
- Prop. 1981/82:154 *Om ny arbetstidslag m.m.*
- Prop. 1976/77:149 *Om arbetsmiljölag m.m.*
- Regeringsbeslut 2006-04-27 i ärende N 2005/295/ARM
- Ryberg-Welander, L (2000), *Arbetsidsregleringens utveckling: en studie av arbetsidsreglering i fyra länder*, ak. avh., Lund: Lunds universitet, Sociologiska institutionen
- Sjödin, E (2024), *Rätt rättsliga utgångspunkter för avgörande av tvist om arbetstid och konkurrerande kollektivavtal*, SvJT häfte 2 s. 130–143
- SOU 2013:38, *Vad bör straffas?, del 2 av 2. Slutbetänkande av straffrättsutredningen*
- Viklund, A, Andersson, T, Selander, J, Kader, M, Albin, M, Bodin, T, Härmä, M, Ljungman, P & Bigert, C (2023), *Night and shift work patterns and incidence of type 2 diabetes and hypertension in a prospective cohort study of healthcare employees*, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health vol. 49 nr 6 s. 439-448
- Zetterwall, A (2023), *Natten tillhör inte Arbetsmiljöverket*, hämtad från: <https://timbro.se/smedjan/natten-tillhor-inte-arbetsmiljoverket/>, publicerad 4 maj 2023

## ABSTRACT

According to the Swedish Working Hours Act, work between midnight and 05, is prohibited, with exceptions. Through a direct exemption, night work can be allowed depending on inter alia the nature of the work, or the public's needs. Collective agreements or the Swedish Work Environment Authority may also permit deviations. Violations of the prohibition without applicable exceptions can lead to a financial penalty. The article analyzes these aspects to determine the predictability of night work allowances and assesses if any ambiguities affect penalty assessments.

*Keywords:* working time, nightwork, work environment, administrative sanctions