

**IMPLEMENTERINGSUDVALGET**

Holmens Kanal 20

1060 København K

Tlf. 72205000

Sag 2020/694

**Afrapportering**  
**fra**  
**arbejdsgruppe**  
**om**  
**arbejdstidsspørgsmål**

**Juni 2023**

## **Indhold**

**Kommissorium**

**Møder**

**Arbejdsgruppens sammensætning**

**Sekretariatets indledende bemærkninger**

**Registrering af arbejdstid**

**Rådighedstid på arbejdspladsen**

**Rådighedstid uden for arbejdspladsen**

**Kompenserende hviletid**

**Ansættelse uden fast arbejdssted**

**Arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1**

**Sekretariatets afsluttende bemærkninger**

# Kommissorium for arbejdsgruppe om arbejdstidsspørgsmål

## Formål

I lyset af domstolsafgørelser fra både de danske domstole og EU-Domstolen, der de seneste år er afsagt om arbejdstid, nedsættes under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg en arbejdsgruppe, som skal afdække, hvad den nyere domstolspraksis på arbejdstidsområdet indebærer. Arbejdsgruppen skal komme med anbefalinger til at håndtere eventuelle problemstillinger og udfordringer, der måtte være opstået i forhold til arbejdstidsområdet.

## Baggrund

På et møde i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg i september 2019 blev EU-Domstolens seneste afgørelse om arbejdstid (sag C-55/18) drøftet. Her blev det bl.a. aftalt med de i udvalget repræsenterede organisationer, at det i regi af udvalget vil blive drøftet, hvilke tiltag dommen giver anledning til.

Der er et sådant samspil mellem lovgivning og overenskomstregulering af arbejdstid, hviletid m.v., at det giver bedst mening, at relevante parter og ministeriet sammen afdækker, hvad den nyere domstolspraksis på området indebærer.

## Opgaveramme

Overordnet ramme for arbejdet er, at arbejdsgruppen skal kigge nærmere på den danske fortolkning og anvendelse af arbejdstidsdirektivet og afdække, hvad nyere domstolspraksis på området indebærer i forhold til dansk lovgivning. Arbejdsgruppen skal dermed konkret gennemgå relevante domme på området og derudfra drøfte de problemstillinger og udfordringer, der måtte være i relation til de danske regler om arbejdstid. På grundlag heraf, og med udgangspunkt i traditionen på det danske arbejdsmarked, skal arbejdsgruppen komme med forslag til fælles løsninger på eventuelle udfordringer, som afgørelserne måtte give anledning til på det danske arbejdsmarked.

Ud over registrering af arbejdstid vil afvikling af rådighedsvagter og afvikling af kompenserende hviletid også indgå som temaer i arbejdsgruppens drøftelser.

Arbejdsgruppens drøftelser vil blive sammenfattet i en afrapportering, der vil komme med en række anbefalinger og konsekvensanalyse heraf.

## Organisering og proces

Arbejdet forankres som en arbejdsgruppe under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, hvis formand og sekretariat også vil varetage formandskabet og sekretariatsfunktionen for arbejdsgruppen.

Arbejdsgruppens afrapportering vil foreligge inden sommerferien 2021 og blive oversendt til Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, som herefter beslutter, hvad der videre skal ske.

## Møder

Arbejdsgruppen har holdt møder som følger:

12. oktober 2021, indledende møde

2. december 2021, historik og registrering af arbejdstid

27. januar 2022, rådighedstid på arbejdsstedet

24. februar 2022, rådighedstid uden for arbejdsstedet

31. marts 2022, afvikling af kompenserende hviletid

6. september 2022, lønmodtagere uden fast arbejdssted + artikel 17, stk. 1

14. juni 2023, afsluttende møde

Det bemærkes, at visse af møderne har været afholdt virtuelt.

## Arbejdsgruppens sammensætning

Følgende personer fra organisationerne har været medlemmer af arbejdsgruppen:

Trine Hougaard, Dansk Arbejdsgiverforening

Claus Ryde, Finanssektorens Arbejdsgiverforening

Louise Koldby Dalager, KL

Ole Lund Jensen, Danske Regioner

Frederik Sindberg Walther, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Rikke Agervig Helles, Lederne

Rune Asmussen, Fagbevægelsens Hovedorganisation

Ann-Britt Olsen Morild, FOA

Jesper Hermann, CO-Industri

Jesper David Jensen, Akademikerne

Det bemærkes, at der har været deltagelse af suppleanter i enkelte møder.

Beskæftigelsesministeriet har været repræsenteret ved

Kontorchef Eva Jensen/kontorchef Christian Andersen-Mølgaard

Chefkonsulent Anders Levy

Fuldmægtig Lise Trane-Møller

Fuldmægtig Ditte Lings Fiala

## Sekretariatets indledende bemærkninger

Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden<sup>1</sup> er oprindeligt fra 1993 og har siden da været genstand for en række sager ved EU-Domstolen. I enkelte af disse sager, eksempelvis sag C-55/18 om registrering af arbejdstid, har EU-Domstolens afgørelse givet anledning til overvejelser i forhold til den danske implementering af direktivet, hvilket er baggrunden for, at der i regi af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg blev nedsat en arbejdsgruppe, som skulle komme med anbefalinger til at håndtere eventuelle problemstillinger og udfordringer, der måtte være opstået i forhold til arbejdstidsområdet.

Der henvises i den forbindelse til kommissoriet for arbejdsgruppen, som er gengivet først i denne afrapportering sammen med oplysning om afholdte møder og arbejdsgruppens sammensætning.

Inden de enkelte problemstillinger og retlige udfordringer behandles i det følgende er det nærliggende, at der knyttes enkelte overordnede bemærkninger til, hvordan arbejdet i arbejdsgruppen har været grebet an, og til indholdet og strukturen i denne afrapportering. Der vil således her indledningsvis kort blive redegjort for, hvordan det i kommissoriet anførte er blevet udmøntet i arbejdsgruppen.

Det fremgår af kommissoriet, at arbejdsgruppens afrapportering vil foreligge inden sommerferien 2021. Årsagen til, at dette ikke er sket, var et ønske fra medlemmer af arbejdsgruppen om, at arbejdet blev sat i bero, indtil overenskomstforhandlingerne på det offentlige område i 2021 var afsluttet, hvilket først var tilfældet efter sommerferien 2021. På grund af afholdelse af folketingsvalg i efteråret 2022, den efterfølgende regeringsdannelse samt overenskomstforhandlinger i foråret 2023 var arbejdet i arbejdsgruppen tilsvarende sat i bero. Det er i overensstemmelse med sædvanlig praksis i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, at der tages hensyn til overenskomstforhandlinger i tilrettelæggelse af arbejde i regi af udvalget, når relevante overenskomstparter anmoder herom.

I forhold til det indholdsmæssige i denne afrapportering bemærkes, at der først og fremmest er tale om vurderinger af EU-retten på baggrund af EU-Domstolens praksis og relevant dansk lovgivnings overensstemmelse hermed. Der har i arbejdsgruppen været drøftelser også af mulige løsninger i form af overvejelser om ændringer af lovgivningen, men disse drøftelser er ikke udmøntet i konkrete forslag i relation til samtlige af de drøftede problemstillinger, hvilket navnlig skyldes to forhold.

Det ene forhold er af primært strukturel karakter, idet den gældende lovgivning, der implementerer relevante bestemmelser i arbejdstidsdirektivet, findes dels i arbejdsmiljølovgivningen og dels i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet<sup>2</sup>, og en implementering af EU-Domstolens praksis om arbejdstidsdirektivet vil ikke nødvendigvis kunne ske på en hensigtsmæssig måde inden for rammerne af den eksisterende struktur; det kan være relevant at se på den gældende lovgivning lidt mere overordnet og ikke blot foreslå ændringer af enkelte paragraffer. Det anførte i det første af de nedenstående afsnit, der omhandler pligt til registrering af arbejdstid, er et eksempel på, at strukturelle overvejelser kan gøre sig gældende.

Det andet forhold kan også ses som et eksempel herpå, men også som en mere grundlæggende eller principiel overvejelse af politisk karakter. Arbejdstidsdirektivet indeholder i artikel 22 en mulighed for, at der i medlemsstaterne fastsættes regulering, hvorefter den enkelte lønmodtager og arbejdsgiver kan aftale, at loftet over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 48 timer ikke skal være gældende i det pågældende ansættelsesforhold, den såkaldte ”opt out”. I dag anvendes denne mulighed ikke i Danmark og drøftelserne i arbejdsgruppen i den henseende har været præget af, at medlemmerne ikke har ment at have det fornødne grundlag

---

<sup>1</sup> Betegnes ”arbejdstidsdirektivet” eller blot ”direktivet” i denne afrapportering.

<sup>2</sup> Betegnes ”arbejdstidsloven” i denne afrapportering.

for eller mandat til at tage stilling til, om – og i givet fald hvordan – opt out vil kunne introduceres i en dansk sammenhæng.

De hovedproblemstillinger, der har været drøftet i arbejdsgruppen, er følgende:

- Registrering af arbejdstid
- Rådighedstid på arbejdspladsen
- Rådighedstid uden for arbejdspladsen
- Afvikling af kompenserende hviletid
- Arbejde uden fast arbejdssted
- Undtagelsesmuligheden i direktivets artikel 17, stk. 1.

Hovedproblemstillingerne er blevet drøftet i arbejdsgruppen i den nævnte rækkefølge og adresseres i denne afrapportering nedenfor i særskilte afsnit. Det anførte under de enkelte afsnit bygger på notater, som har været udsendt til arbejdsgruppen forud for de enkelte møder, og som er udarbejdet af sekretariatet. Der er således tale om en præsentation af de EU-retlige overvejelser, som har været drøftet i arbejdsgruppen.

# Registrering af arbejdstid

## Afgørelsen i sag C-55/18

### **Dommen**

På baggrund af 3 præjudicielle spørgsmål, stillet af en spansk domstol, skulle EU-Domstolen tage stilling til, om det var i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet, chartrets artikel 31, stk. 2 og artikler i det for arbejdstidsdirektivets tilgrundliggende rammedirektiv 89/391/EØF, at der ikke efter national lovgivning og retspraksis er pligt til registrering af ansattes effektive arbejdsdag. EU-Domstolen valgte, jf. præmis 29, at besvare de tre spørgsmål samlet og at anskue spørgsmålet som en stillingtagen til, hvorvidt der består en forpligtelse til nationalt at pålægge arbejdsgivere at oprette et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers arbejdstid.

Efter at have gengivet relevante retsfor skrifter og de præjudicielle spørgsmål gennemgår EU-Domstolen i præmis 30-45 relevant retspraksis og henviser blandt andet til, at medlemsstaterne skal sikre, at bestemmelserne om hvileperioder og maksimal ugentlig arbejdstid får effektiv virkning, og at selvom medlemsstaterne har en skønsmargen i forhold til, hvordan disse grundlæggende rettigheder sikres nationalt, må rettighederne ikke gøres indholdsløse. I de efterfølgende præmisser forklarer domstolen, at det i praksis er nødvendigt, at den daglige og ugentlige arbejdstid bliver fastlagt, for at det kan kontrolleres, at ovennævnte grundlæggende rettigheder sikres arbejdstagerne. Det nævnes i forlængelse heraf i præmis 53-59, at andre metoder end måling, fx vidneudsagn, til at undersøge og efterprøve, om rettighederne sikres lønmodtagerne, ikke er pålidelige og objektive i samme grad som et målesystem.

Domstolen fastslår herefter i præmis 60, at medlemsstaterne for at sikre den effektive virkning af rettighederne skal pålægge arbejdsgiverne en forpligtelse til at indføre et objektive, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid. I de efterfølgende præmisser underbygges den i præmis 60 angivne konklusion, og det anføres blandt andet, at det forhold, at der i andre direktiver er indeholdt udtrykkelige bestemmelser om registrering, ikke betyder, at en lignende forpligtelse til måling af arbejdstiden ikke kan anses for indeholdt i arbejdstidsdirektivet. Af særlig relevans for de rammer, der gælder for medlemsstaternes indførelse af et målingssystem og udformningen heraf, er det i præmis 63 anførte:

*” 63 Når dette er sagt, tilkommer det i overensstemmelse med den retspraksis, der henvises til ovenfor i denne doms præmis 41, medlemsstaterne ved udøvelsen af det vide skøn, de herved er tillagt, således som anført af generaladvokaten i punkt 85-88 i forslaget til afgørelse, at fastsætte de nærmere bestemmelser om et sådant system, navnlig med hensyn til hvilken form det skal have og i givet fald under hensyntagen til de særlige forhold inden for hver af de berørte virksomhedssektorer, herunder de særlige forhold, der gør sig gældende for visse virksomheder, navnlig henset til deres størrelse, dog med forbehold af artikel 17, stk. 1, i direktiv 2003/88, der giver medlemsstaterne mulighed for, under overholdelse af de generelle principper om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, at fravige nævnte direktivs artikel 3-6, når varigheden af arbejdstiden på grund af de særlige forhold, der gør sig gældende for den udøvende virksomhed, ikke måles og/eller fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af arbejdstagerne selv.”*

### **Vurdering af dommens rækkevidde**

Af den lige ovenfor citerede præmis 63 fremgår, at medlemsstaterne har et vidt råderum til at fastsætte de nærmere rammer for målingen af arbejdstiden. Det afgørende må være, at målesystemet er **egnet** til at sikre, at de grundlæggende rettigheder overholdes. Som nævnt ovenfor fremgår det af præmis 60, at systemet skal



være **objektivt, pålideligt og tilgængeligt**. Det sidstnævnte om tilgængelighed må indebære, at de, der står for håndhævelsen af pågældende rettigheder skal have adgang til oplysninger fra systemet, da måling af arbejdstiden ellers ikke ville give mening.

I forlængelse heraf kan det anføres, at selvom der generelt i dommen fokuseres på måling af arbejdstid, må det forudsættes, at oplysningerne om den enkelte arbejdstagers arbejdstid skal **registreres og opbevares**, da det ikke vil være muligt at kontrollere og håndhæve rettighederne, hvis oplysningerne slettes umiddelbart efter at være indsamlet. Da dommen ikke generelt omhandler registrering og opbevaring, er det ikke muligt på den baggrund at angive, hvor længe oplysningerne skal opbevares, men det er nærliggende at antage, at de relevante oplysninger skal være tilgængelige i en periode, så det er muligt at gennemføre kontrol. Det må fx kunne lægges til grund, at hvis muligheden for ved kollektiv overenskomst at udvide referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til 12 måneder, jf. artikel 19, er udnyttet, så skal oplysningerne om den enkelte arbejdstagers daglige arbejdstid opbevares i mere end 12 måneder, da det ellers ikke vil være muligt objektivt at konstatere, om 48-timersreglen (bestemmelsen om maksimal ugentlig arbejdstid) er overholdt eller ej.

I øvrigt kan det i relation til direktivets **undtagelsesbestemmelser** anføres, at selvom de giver mulighed for at fravige direktivets artikel 3, 5 og 6 under visse betingelser og for bestemte lønmodtagergrupper, vil der i de allerfleste tilfælde stadig være et minimum af hviletid og et maksimum over den ugentlige arbejdstid (jf. fx artikel 21), og derfor er den begrundelse for måling og registrering af arbejdstiden, der fremgår af dommen, også relevant for arbejdstagere, der omfattes af undtagelsesbestemmelserne. Det er således alene i relation til de arbejdstagere, der er nævnt i artikel 17, stk. 1, at der ikke er krav om måling og registrering af arbejdstid, jf. også den ovenfor citerede præmis 63. Det er ikke muligt udtømmende at opregne arbejdstagere, der falder ind under artikel 17, stk. 1, eller som ikke omfattes af direktivet, jf. artikel 2, stk. 2, i direktiv 89/391/EØF<sup>3</sup>. Det er muligt at undtage lønmodtagere, ”*når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den*”. Det udfoldes i artikel 17, stk. 1, hvilke grupper der bl.a. selv kan fastsætte deres arbejdstid, I artikel 17, stk. 1, er ledende personale og arbejdende familiemedlemmer blandt andet nævnt som eksempler på lønmodtagere, der kan opfylde betingelserne om, at deres arbejdstid ikke kan måles og/eller fastlægges på forhånd eller kan fastsættes af dem selv.

Der er ikke bestemmelser i direktivet, der i sig selv indeholder **undtagelsesmuligheder** fra pligten til at måle og registrere. Når denne pligt alene kommer fra EU-domstolens praksis, og dermed ligger implicit i direktivet, findes der ikke nogen konkret bestemmelse, og der er i sagens natur heller ikke konkrete undtagelsesbestemmelser i forhold til denne pligt. Dommen henviser som nævnt ovenfor til artikel 17, stk. 1.

## Gældende regler og mulig lovregulering

### **Indledende bemærkninger om overvejelser**

Det skal indledningsvis anføres, at der naturligvis skal tages stilling til indholdet af en bestemmelse eller af bestemmelser, der lovimplementerer registreringskravet. Det vurderes imidlertid, henset dels til registreringspligtens særlige beskaffenhed og dels til den gældende danske implementeringslovgivnings struktur, at være hensigtsmæssigt først at præsentere overvejelser om, hvor og i hvilken konkret kontekst lovregulering af registreringsforpligtelsen mest hensigtsmæssigt hører hjemme. Det bemærkes i den forbindelse, at den præcise udformning af en bestemmelse eller bestemmelser, der implementerer registreringsforpligtelsen, synes at afhænge af, hvor denne forpligtelse reguleres.

---

<sup>3</sup> Der kan illustrativt henvises til EU-Domstolens afgørelse i sag C-147/17 (om plejeforældre).

### **Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet**

Det er en nærliggende mulighed at skrive registreringsforpligtelsen ind i arbejdstidsloven. Arbejdstidsloven er imidlertid udformet sådan, at loven ikke finder anvendelse for lønmodtagere, der er sikret de pågældende direktivmæssige rettigheder ved kollektiv overenskomst. Dette fremgår modsætningsvis af lovens § 1, stk. 1:

*§ 1. Denne lov finder anvendelse for lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til artikel 2, stk. 1, 3 og 4, artiklerne 4, 6, 8, 9, 16 og 17 i direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som ændret ved direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000.*

Hvis der i denne lov, fx som en ny § 4 a, indsættes en bestemmelse eller bestemmelser, hvor forpligtelsen til at foretage registrering af den daglige arbejdstid implementeres, vil bestemmelsen alene være gældende i forhold til lønmodtagere, der ikke omfattes af en overenskomst som nævnt. For lønmodtagere, der omfattes af en overenskomst som nævnt, vil der skulle ændres i udformningen af den gengivne § 1, stk. 1, hvis det via loven skal sikres, at arbejdstiden registreres.

Ved gennemførelse i arbejdstidsloven vil det således på grund af lovens udformning være nødvendigt at forholde sig til formuleringen i lovens § 1, stk. 1. Arbejdstidslovens struktur er historisk betinget.

### **Arbejds miljølovgivningen**

Det er også en mulighed at implementere pligten til at registrere den daglige arbejdstid i arbejdsmiljølovgivningen, dvs. primært i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om hvileperioder og fridøgn<sup>4</sup>. Da registreringen af daglig arbejdstid også kan bruges til at sikre overholdelsen af hviletidsbestemmelser, vurderes regulering af forpligtelsen også at kunne høre hjemme inden for arbejdsmiljølovgivningens rammer. Det er dog også vurderingen, at det vil kræve justering af en relevant hjemmelsbestemmelse i arbejdsmiljølovens kapitel 8, hvis en registreringspligt skal indskrives i bekendtgørelsen, idet der ikke ses at være hjemmel hertil i dag.

Der skal ikke her tages stilling til muligheden for at indskrive registreringspligten i arbejdsmiljølovgivningen.

### **Muligt indhold af bestemmelser om registrering af arbejdstid**

Det vurderes af de årsager, der er beskrevet ovenfor, uhensigtsmæssigt at udforme et konkret bud på en bestemmelse eller bestemmelser, som implementerer forpligtelsen til registrering af den daglige arbejdstid. Det vurderes dog på den anden side at være muligt at skitsere overordnet, hvordan denne forpligtelse eventuelt vil kunne formuleres lovgivningsmæssigt:

- Det skal fremgå, at det er arbejdsgiver, der skal sikre, at lønmodtagerens daglige arbejdstid kan registreres.
- Det vil – for at give metodefrihed i forhold til, hvordan registreringen foretages (og dermed sikre, at registrering, der allerede foretages i dag, fortsat kan anvendes) – være en nærliggende mulighed at fastsætte, at registreringen skal ske på en måde, så det vil kunne kontrolleres, at relevante bestemmelser bliver overholdt.
- Det vil nok også skulle fastsættes, hvor længe de registrerede oplysninger skal opbevares.
- Det vil nok også skulle angives, hvem der skal have adgang til de registrerede oplysninger.
- Endelig vil der formodentlig skulle overvejes om der skal fastsættes en sanktion, hvis pligten til registrering ikke opfyldes.

---

<sup>4</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2002/324>

- Det kan overvejes at angive, hvornår – i forhold til hvilke lønmodtagere – pligten til registrering af den daglige arbejdstid ikke gælder (lønmodtagere omfattet af direktivets artikel 17, stk. 1), således som fremhæves i dommen.

## Rådighedstid på arbejdspladsen

Det er slået fast i en række afgørelser fra EU-Domstolen<sup>5</sup>, at rådighedstid, som en lønmodtager tilbringer på arbejdsstedet, udgør arbejdstid – uanset om denne lønmodtager er aktivt arbejdende under vagten eller ej. Det indebærer fx, at en rådighedstjeneste som nævnt fuldt ud skal medregnes ved beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Et eksempel på EU-Domstolens stillingtagen til rådighedstid på arbejdspladsen er følgende, der er anført i de konkluderende bemærkninger afslutningsvis i Jaeger-dommen (sag C-151/02):

*”Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at en vagttjeneste (»Bereitschaftsdienst«), som en læge udfører efter ordningen med fysisk tilstedeværelse på hospitalet, fuldt ud skal anses for at være arbejdstid i direktivets forstand, selv om lægen har lov til at hvile sig på arbejdsstedet i de perioder, hvor hans arbejdsydelse ikke er påkrævet, og direktivet er følgelig til hinder for en lovgivning i en medlemsstat, hvorefter arbejdstagerens arbejdsfrie perioder under en sådan vagttjeneste betragtes som hviletid.”*<sup>6</sup>

### Arbejds miljølovgivningen

I den gældende danske lovgivning er det fastsat i § 15 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.<sup>7</sup>, at rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn. Da der i direktivet alene opereres med arbejdstid og hviletid, jf. artikel 2, nr. 1) og 2), og der altså ikke findes nogen mellemform, er det i den nævnte § 15 fastsatte udgangspunkt, at rådighedstjeneste på arbejdsstedet er arbejdstid.

Der er imidlertid fastsat en undtagelse til § 15. Følgende fremgår af § 19:

*”§ 19. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.*

*Stk. 2. De i stk. 1 nævnte parter kan endvidere aftale, at den daglige hvileperiode ved rådighedstjeneste kan udskydes eller nedsættes til 8 timer, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenestetiden.”*

For at sikre dansk lovgivnings overensstemmelse med EU-retten synes det nødvendigt at justere i ovenstående bestemmelse.

<sup>5</sup> Der er tale om fast retspraksis fra EU-Domstolen i periode på omtrent 20 år. C-303/98 (SIMAP), C-151/02 (Jaeger), C-14/04 (Dellas) og C-397-403/01 (Pfeiffer) er tidlige eksempler på praksis om rådighedstid på arbejdsstedet.

<sup>6</sup> Det bemærkes, at Domstolen henviser til direktiv 93/104, den tidligere udgave af arbejdstidsdirektivet.

<sup>7</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2002/324>

# Rådighedstid uden for arbejdspladsen

## Nyere praksis fra EU-Domstolen

EU-Domstolen har afsagt dom i en række sager, der primært vedrører spørgsmålet om, hvorvidt rådighedstid uden for arbejdsstedet skal klassificeres som henholdsvis arbejdstid eller hviletid i medfør af arbejdstidsdirektivets artikel 2, nr. 1 og 2. Nedenfor behandles disse afgørelser.

### **Afgørelsen i C-518/15 (Matzak)**

Sagen, som EU-Domstolen afgjorde den 21. februar 2018, handlede om en ansat, der frivilligt gjorde deltids-tjeneste som brandmand, og som i den forbindelse havde vagttjeneste hver fjerde uge. Det fremgik af sagen, at når den ansatte havde vagttjeneste, skulle han fra sin private bolig være klar til at besvare sin arbejds-telefon og være fremme på brandstationen inden for 8 minutter. EU-Domstolen skulle i den forbindelse tage stilling til, om den ansattes vagttjenester under disse omstændigheder skulle betragtes som arbejdstid efter arbejdstidsdirektivets artikel 2, nr. 1.

EU-Domstolen udtalte i sagen, at forpligtelsen til at være fysisk til stede på det sted, som arbejdsgiveren har anvist, samt de begrænsninger, der geografisk og tidsmæssigt følger af nødvendigheden af at kunne nå frem til arbejdsstedet inden for en frist på 8 minutter, objektivt set kunne begrænse de muligheder, som den pågældende ansatte havde for at hellige sig sine personlige og sociale interesser (præmis 63).

Henset til disse begrænsninger fandt EU-Domstolen, at den ansattes situation adskilte sig fra situationen for en ansat, der under sin tilkaldevagt blot skal stå til rådighed for sin arbejdsgiver med henblik på, at arbejdsgiveren kan komme i kontakt med vedkommende (præmis 64).

På den baggrund fandt EU-Domstolen, at den ansattes vagttjeneste i hjemmet, der indebar en forpligtelse til at være fremme på brandstationen inden for 8 minutter og som i meget betydeligt omfang indskrænkede mulighederne for at udføre andre aktiviteter, skulle anses som arbejdstid efter arbejdstidsdirektivets artikel 2, nr. 1 (præmis 66).

### **Afgørelsen i C-344/19 (Radiotelevizija Slovenija)**

Sagen, som EU-Domstolens Store Afdeling afgjorde den 9. marts 2021, handlede om en ansat, hvis arbejde bestod i vedligeholdelse af TV-sendemaster langt fra beboede områder. Den ansatte udførte vagttjeneste, hvor vedkommende ikke skulle opholde sig på arbejdsstedet, men skulle kunne være fremme der i løbet af højst en time, og sagen angik, om denne vagttjeneste skulle betragtes som arbejdstid efter definitionen i artikel 2, nr. 1, i arbejdstidsdirektivet. I forlængelse heraf skulle EU-Domstolen også tage stilling til, om de geografiske forhold – at arbejdsstedet lå afsides og uden videre mulighed for fritidsaktiviteter - samt at der blev stillet bolig til rådighed ved arbejdsstedet skulle tillægges betydning.

I afgørelsen sammenfatter Domstolen under henvisning til tidligere praksis, at det afgørende for, om rådighedstid eller vagttjeneste er arbejdstid eller ej, er den ansattes mulighed for selv at disponere over det pågældende tidsrum og hellige sig sine personlige og sociale interesser. Hvis den ansatte skal forblive på arbejdsstedet i rådighedstiden, er der en sådan begrænsning i den ansattes mulighed for selv at disponere, at der er tale om arbejdstid. Det samme er tilfældet, hvis den ansatte ikke decideret skal forblive på arbejdsstedet, men er tilsvarende begrænset i adgangen til at disponere. Hvis der derimod ikke er tale om, at begrænsningerne når en intensitet, der hindrer den ansatte i at disponere, er der ikke tale om arbejdstid.

Den konkrete vurdering af, hvor intensiv en begrænsning en forpligtelse til at være til rådighed for arbejde er i et specifikt tilfælde, henhører under de nationale domstole, men EU-Domstolen forholder sig til nogle elementer og disse elementers betydning for den konkrete vurdering. Her nævnes i første række den frist, som

den ansatte har til at gå i gang med arbejdet (præmis 46-50), og efterfølgende nævnes hyppigheden (og varigheden) af tilkald. EU-Domstolen nævner som en særlig situation den, hvor den ansattes bolig er sammenfaldende med arbejdsstedet, idet det samtidig bemærkes, at det forhold, at der stilles tjenestebolig til rådighed ikke som sådan betyder, at rådighedstid ikke er arbejdstid. At der er lang afstand mellem den ansattes hjem og arbejdsstedet og at dette er afsides og uden videre mulighed for fritidsaktiviteter tillægges ikke betydning i forhold til den konkrete vurdering.

Afslutningsvis i afgørelsen fremhæver EU-Domstolen, at selvom en periode med vagttjeneste er hviletid i arbejdstidsdirektivets forstand, følger det af den generelle forpligtelse for arbejdsgivere til at beskytte arbejdstagerne mod psykosociale risici, jf. direktiv 89/391, at der er grænser for, hvor lange og hyppige perioder med vagttjeneste der kan opereres med. Det tilkommer medlemsstaterne nærmere at forholde sig til dette, sidstnævnte aspekt.

### **Afgørelsen i C-580/19 (Offenbach)**

Sagen, som EU-Domstolens Store Afdeling afgjorde den 9. marts 2021, handlede om en ansat, der gjorde tjeneste som brandmand, og som i den forbindelse havde ca. 40 perioder med vagttjeneste årligt. Den pågældende skulle under vagttjenesten opholde sig et sted, hvor han kunne nå Offenbachs bygrænse inden for 20 minutter med sin brandbil.

I afgørelsen lænede EU-Domstolen sig i meget høj grad op ad de betragtninger, der er gengivet ovenfor vedrørende C-344/19. Det er således en konkret vurdering af omstændighederne med vægt på navnlig fristen og også hyppigheden af tilkald, som den nationale domstol skal foretage med henblik på at fastlægge, om der er tale om arbejdstid eller hviletid efter arbejdstidsdirektivet. I præmis 49 nævner EU-Domstolen yderligere elementer, der kan have betydning for den konkrete vurdering:

*”For så vidt angår de begrænsninger, som denne reaktionsfrist er omgivet af, er arbejdstagerens forpligtelse til at forblive på sin bopæl uden at kunne bevæge sig frit i afventning af, at arbejdsgiveren henvender sig, eller forpligtelsen til at være iført særligt udstyr, når den pågældende arbejdstager som følge af en opringing skal møde op på sin arbejdsplads, særlig relevante. Hvad angår de faciliteter, der indrømmes arbejdstageren, er det forhold, at denne arbejdstager eventuelt får stillet et køretøj til rådighed, der gør det muligt at gøre brug af sær- og prioritetsrettigheder i henhold til færdselsloven, eller at arbejdstageren har mulighed for at besvare arbejdsgiverens henvendelser uden at forlade det sted, hvor han befinder sig, ligeledes relevante.”.*

### **Afgørelsen i C-214/20 (Dublin City Council)**

Sagen, som EU-Domstolen afgjorde den 11. november 2021, handlede om en deltidsbrandmand, som havde vagttjeneste uden for arbejdsstedet. Det fremgik af sagen, at den ansatte under vagttjenesten ikke var forpligtet til at opholde sig et bestemt sted, men såfremt han modtog et nødopkald, skulle han være i stand til at nå frem på brandstationen inden for en maksimal frist på 10 minutter. Det fremgik desuden af sagen, at den ansatte alene var forpligtet til at deltage i 75 % af brandkorpsets udrykninger, ligesom den ansatte under visse betingelser havde tilladelse til at udøve anden erhvervsmæssig beskæftigelse, hvilket den ansatte da også gjorde som taxichauffør.

I overensstemmelse med sin tidligere praksis, som gengivet ovenfor vedrørende C-344/19 og C-580/19, gentog EU-Domstolen, at det er en konkret vurdering af omstændighederne med vægt på navnlig fristen og hyppigheden af tilkald, som den nationale domstol skal foretage ved bedømmelsen af, om den ansatte er underlagt begrænsninger af en sådan intensitet, at de objektivt påvirker den ansattes mulighed for at disponere (præmis 42).

I præmis 43-44 angav EU-Domstolen imidlertid en række yderligere elementer, som kunne have betydning for den konkrete vurdering. EU-Domstolen udtalte bl.a., at hvis den ansatte rent faktisk havde mulighed for at udøve en anden erhvervsmæssig beskæftigelse, udgjorde denne omstændighed en vigtig indikation af, at

den ansatte ikke blev pålagt større begrænsninger, der i betydeligt omfang påvirkede den ansattes mulighed for at disponere over det pågældende tidsrum.

EU-Domstolen fastslog herefter, at perioden under den konkrete vagttjeneste ikke kunne anses for arbejdstid, hvis det på baggrund af en helhedsvurdering af de konkrete omstændigheder kunne konkluderes, at begrænsningerne, som var pålagt den ansatte, ikke var af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirkede vedkommendes mulighed for frit at disponere over det pågældende tidsrum. EU-Domstolen præciserede i den forbindelse, at den nationale ret ved vurderingen heraf navnlig skulle lægge vægt på den ansattes mulighed for at udøve anden erhvervsmæssig virksomhed samt det forhold, at den ansatte ikke havde pligt til at deltage i alle udrykninger (præmis 48).

### **Vurdering af EU-Domstolens praksis**

EU-Domstolens afgørelse i sag C-518/15 (Matzak) er den eneste af de behandlede afgørelser, hvor Domstolen har taget konkret stilling til, om den i sagen omhandlede vagttjeneste udgjorde arbejdstid eller hviletid i arbejdstidsdirektivets forstand. I sagen lagde Domstolen vægt på, at den ansattes forpligtelse til at opholde sig i hjemmet, sammenholdt med den konkrete frist på 8 minutter til at nå arbejdsstedet, var omstændigheder som objektivt kunne begrænse de muligheder, som den ansatte havde for at hellige sig sine personlige og sociale interesser. Da Domstolen vurderede, at disse omstændigheder endog i meget betydeligt omfang indskrænkede den ansattes muligheder for at udføre andre aktiviteter i det pågældende tidsrum, fandt Domstolen, at den omhandlede vagttjeneste udgjorde arbejdstid.

EU-Domstolens afgørelser i de to efterfølgende sager som beskrevet ovenfor, dvs. C-344/19 (Radiotelevizija Slovenija) og C-580/19 (Offenbach), synes at ligge i forlængelse af eller direkte udspringe af EU-Domstolens afgørelse i sag C-518/15 (Matzak).

I modsætning til afgørelsen i Matzak-sagen tog EU-Domstolen ikke i de to efterfølgende sager konkret stilling til, om der var tale om arbejdstid eller hviletid i arbejdstidsdirektivets forstand, men overlod afgørelsen til de nationale domstole. Domstolen fastslog imidlertid i de to sager, at der i den konkrete vurdering navnlig skal lægges vægt på fristens længde samt hyppigheden (og varigheden) af tilkald samt også de i den ovenfor citerede præmis 49 i C-580/19 nævnte forhold. Afstanden fra bopæl til arbejdssted og arbejdsstedets generelt afsides beliggenhed spiller derimod ingen rolle for den konkrete vurdering.

I EU-Domstolens dom i sag C-214/20 (Dublin City Council) gengav Domstolen de ovenfor beskrevne omstændigheder som værende relevante ved vurderingen. I tillæg hertil fastslog Domstolen, at den ansattes mulighed for at udøve anden erhvervsmæssig beskæftigelse i rådighedstiden, og den ansattes mulighed for ikke at deltage i alle udrykninger, udgjorde omstændigheder, som også skulle tillægges vægt i vurderingen. Det kan udledes af den ovenfor beskrevne praksis, at Domstolen løbende har fastlagt omstændigheder, som skal tillægges vægt ved bedømmelsen af, om den ansatte er underlagt begrænsninger af en sådan intensitet, at de objektivt påvirker den ansattes mulighed for at disponere over tiden. Det kan således ikke udelukkes, at der vil kunne være andre omstændigheder end de nævnte, der vil kunne tillægges betydning ved en konkret vurdering af en vagt- eller rådighedstjeneste.

## **Gældende regler og mulig lovregulering**

Praksis fra EU-Domstolen om rådighedstid uden for arbejdsstedet indebærer, at der ikke kan opstilles en generel regel om, at rådighedstid uden for arbejdsstedet udgør hviletid, sådan som det er tilfældet i dansk lovgivning, jf. nedenfor. Derimod vil spørgsmålet om, hvorvidt rådighedstid uden for arbejdsstedet udgør arbejdstid eller hviletid bero på en konkret helhedsvurdering, der om nødvendigt skal kunne foretages fra gang til gang.

Implementering af denne praksis fra EU-Domstolen i dansk lovgivning giver derfor anledning til navnlig at overveje, hvordan en bestemmelse kan udformes, således at den dels sikrer lønmodtagere deres rettigheder efter direktivet, dels muliggør, at der kan foretages en konkret vurdering af, om der er tale om arbejdstid eller ej, under hensyntagen til de foreliggende omstændigheder.

### **Arbejds miljølovgivningen**

I den gældende danske lovgivning er det fastsat i § 16 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.<sup>8</sup>, at rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet betragtes som hviletid, men at hviletiden afbrydes, hvis lønmodtageren kaldes til arbejde. Følgende fremgår således af § 16, stk. 1 og 2:

*”§ 16. Rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet betragtes som hvileperiode.  
Stk. 2. Hvis de ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når udkaldet foretages eller de ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse, og den indtræder først påny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.”*

Efter den gældende arbejds miljølovgivning vil en periode med rådighedstid uden for arbejdsstedet således klassificeres som hviletid med undtagelse af selve den tid, der er knyttet til det arbejde, som rent faktisk er blevet udført i løbet af perioden. Hvis en lønmodtager har haft en rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, hvor vedkommende ikke er blevet kaldt på arbejde, vil hele perioden dermed udgøre hviletid.

### **Overvejelser om mulig implementering af domstolspraksis**

Når der skal afklares, hvordan en bestemmelse, der implementerer domstolspraksis om rådighedstid uden for arbejdsstedet, nærmere vil kunne formuleres, kan følgende overordnede overvejelser indgå i forhold til **indholdet** af bestemmelsen:

- Bestemmelsen skal sikre, at der i den gældende lovgivning tages højde for EU-Domstolens praksis om, at rådighedstid uden for arbejdsstedet under visse omstændigheder kan udgøre arbejdstid, uanset om lønmodtageren kaldes på arbejde.
- Der bør med bestemmelsen gives mulighed for, at de nationale domstole kan foretage en konkret vurdering af, om rådighedstid uden for arbejdsstedet udgør arbejdstid eller ej.
- Der bør med bestemmelsen tages højde for de omstændigheder, som efter EU-Domstolens praksis skal tillægges betydning ved vurderingen af, om rådighedstid uden for arbejdsstedet udgør arbejdstid eller ej.
- Det vil være en fordel, hvis formuleringen af bestemmelsen fremtidssikres, så bestemmelsen kan rumme EU-Domstolens nuværende og eventuelle fremtidige praksis om rådighedstid uden for arbejdsstedet.

Det er således en mulighed, at der udformes en bestemmelse, hvor udgangspunktet er, at rådighedstid uden for arbejdsstedet er hviletid, men hvor det samtidig angives, at konkrete omstændigheder kan betyde, at perioden alligevel er arbejdstid.

Med en sådan bestemmelse vil der være mulighed for, at de nationale domstole kan foretage en konkret vurdering af, om der er tale om arbejdstid eller ej, under hensyntagen til de under sagen foreliggende omstændigheder. En sådan bestemmelse vil desuden muliggøre, at de nationale domstole kan inddrage de elementer i vurderingen, som efter EU-Domstolens nuværende (og fremtidige) praksis skal tillægges betydning.

---

<sup>8</sup> Bekendtgørelse nr. 324 af 23. marts 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer. Bekendtgørelsen kan tilgås [her](#).



## Kompenserende hviletid

### Jaeger-dommen, gældende regler og mulig lovregulering

#### Jaeger-dommen

EU-Domstolen har i C-151/02 (Jaeger), der omhandlede arbejdstilrettelæggelsen for en tysk læge, fastslået, at

*”anvendelsen af undtagelsesbestemmelsen i direktivets artikel 17, stk. 2, punkt 2.1, litra c), nr. i), på en nedsættelse af den daglige hvileperiode på 11 sammenhængende timer som følge af udførelsen af en vagttjeneste, der følger efter den normale arbejdstid, er betinget af, at tilsvarende kompenserende hvileperioder indrømmes de pågældende arbejdstagere på tidspunkter, der følger umiddelbart efter de tilsvarende arbejdsperioder.”*<sup>9</sup>

Den konkrete sag omhandlede både spørgsmål om rådighedstid på arbejdspladsen (den ovenfor nævnte vagttjeneste), som Domstolen i overensstemmelse med C-303/98 (SIMAP) klassificerede som arbejdstid, og spørgsmålet om afvikling af den kompenserende hviletid, som i medfør af direktivets artikel 17, stk. 2 skal ydes de pågældende arbejdstagere. Den nærmere begrundelse for, at hviletid som nævnt skal afvikles i umiddelbar forlængelse af arbejdsperioden, som udløser ret til kompenserende hviletid, findes navnlig i dommens præmis 94-96, hvor hensynet til arbejdstagerens sikkerhed og sundhed beskrives. I dommens præmis 97 forklares nærmere, hvorfor en udskydelse af den kompenserende hviletid ikke generelt kan tillades:

*”Under disse omstændigheder skal den forøgelse af den daglige arbejdstid, som medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter i medfør af artikel 17 i direktiv 93/104 kan indføre ved at nedsætte varigheden af den hviletid, som arbejdstageren råder over i løbet af en given arbejdsdag, bl.a. på hospitaler og lignende institutioner, i princippet udlignes ved indrømmelse af tilsvarende kompenserende hvileperioder, der består af en sammenhængende periode på et antal timer, der svarer til den foretagne nedsættelse, og som arbejdstageren skal kunne udnytte, før han påbegynder den næste arbejdsperiode. Det forhold, at sådanne hvileperioder kun tildeles »på andre tidspunkter«, hvorved de ikke længere har direkte forbindelse med den arbejdsperiode, der er forlænget som følge af overarbejdstimer, tager som udgangspunkt ikke på passende måde hensyn til nødvendigheden af at respektere de generelle principper om beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, der udgør grundlaget for den fællesskabsretlige ordning vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden.”*

Det kan konstateres på baggrund af den citerede præmis, at det ikke alene er i tilfælde af, at der er tale om rådighedstid på arbejdsstedet, men i det hele taget ved overarbejde, at princippet om, at den kompenserende hviletid skal placeres straks efter arbejdsperioden, der giver ret til kompenserende hviletid, er gældende. De forbehold, der er i præmissen – ”i princippet” og ”som udgangspunkt” – forklares i den følgende præmis, hvor det nævnes, at det kun er under ganske særlige omstændigheder, at der kan ydes en anden ”passende beskyttelse”, og det nævnes i præmis 99, at det ikke i sagen er gjort gældende, at der foreligger objektive grunde til at yde anden beskyttelse end kompenserende hviletid.

---

<sup>9</sup> Det bemærkes, at Domstolen henviser til direktiv 93/104, den tidligere udgave af arbejdstidsdirektivet. Den nævnte artikel 17, stk. 2, punkt 2.1., litra c), nr. i), findes i direktiv 2003/88 i artikel 17, stk. 3, litra c), i).

Det fastslås således med Jaeger-dommen, at det kun under ganske særlige omstændigheder er muligt at undlade at give kompenserende hviletid i umiddelbar forlængelse af arbejdsperioden, der udløser ret til kompenserende hviletid.

### **Arbejds miljølovgivningen**

I den gældende danske lovgivning er det i flere bestemmelser fastsat i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.<sup>10</sup>, at der i tilfælde, hvor den daglige hviletid nedsættes, skal der gives kompenserende hviletid eller undtagelsesvis anden passende beskyttelse. §§ 12 og 18 kan nævnes og her gengives § 27, som angår kompenserende hviletid i forbindelse med overenskomstmæssig nedsættelse af hviletiden, som eksempel:

*§ 27. I tilfælde af fravigelse efter §§ 19-23 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.*

Der er ikke i nogen af bestemmelserne om kompenserende hvileperioder fastsat noget om, hvornår disse hvileperioder skal ydes<sup>11</sup>. Det er ikke klarlagt, i hvilket omfang afholdelse af kompenserende hviletid efter de nævnte bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen faktisk bliver udskudt i strid med Jaeger-dommen<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Bekendtgørelse nr. 324 af 23. marts 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. med senere ændringer.

Bekendtgørelsen kan tilgås [her](#).

<sup>11</sup> Der er i bekendtgørelsen fastsat bestemmelser med begrænsninger i, hvor ofte og hvornår hviletiden kan nedsættes.

<sup>12</sup> Som et eksempel på, hvad der følger af Jaeger-dommen, kan det nævnes, at hvis en lønmodtager tager en såkaldt "dobbeltvagt" (normal vagt på 8 timer og en ekstra vagt på 8 timer i forlængelse heraf), vil lønmodtageren ikke kunne møde ind og påbegynde en normal vagt næste dag, da der skal holdes 11 timer i umiddelbar forlængelse af arbejdsperioden på 16 timer.

## Ansættelse uden fast arbejdssted

Den 10. september 2015 afgjorde EU-Domstolen sag C-266/14 (Tyco) vedrørende forståelsen af definitionen af ”arbejdstid” i arbejdstidsdirektivets artikel 2, nr. 1). I afgørelsen fastslog EU-Domstolen, at for lønmodtagere, der ikke har noget fast eller sædvanligt arbejdssted, udgør den transporttid, som de pågældende bruger på daglig transport mellem deres bopæl og de første og de sidste kunder, som er anvist af deres arbejdsgiver, ”arbejdstid” efter ovennævnte bestemmelse.

## Tyco-dommen, gældende regler og mulig lovregulering

### **Sagens omstændigheder**

Virksomheden ”Tyco Integrated Security” solgte sikkerhedssystemer til kunder over hele Spanien og havde i den forbindelse montører ansat, hvis opgave var at opsætte og vedligeholde alarmer mv. hos kunderne. Oprindeligt havde virksomheden en række regionale kontorer, som var faste arbejdssteder for de enkelte montører, men i 2011 lukkede Tyco disse kontorer. Herefter skulle montørerne hver dag køre i en af Tyco til rådighed stillet firmabil fra deres bopæl til den første kunde og returnere til bopælen efter dagens sidste kunde i henhold til en køreplan, som blev udsendt forinden til montørerne via mobiltelefon fra Tycos hovedkontor i Madrid.

Inden lukningen af de regionale kontorer beregnedes montørernes arbejdstid fra, at de mødte ind på det kontor, de var tilknyttet, og til, at de afleverede det til rådighed stillede køretøj på kontoret igen. Efter lukningen af de regionale kontorer beregnede Tyco arbejdstiden fra den enkelte montørs ankomst til den første kunde til afslutningen af arbejdsopgaven hos den sidste kunde. Denne beregning af arbejdstiden blev anfægtet af montørernes fagforening, og den spanske domstol, der behandlede sagen, stillede herefter EU-Domstolen et præjudicielt spørgsmål om, hvorvidt transporttiden til og fra kunderne måtte anses for arbejdstid i arbejdstidsdirektivets forstand.

### **EU-Domstolens afgørelse**

Som nævnt ovenfor konkluderede EU-Domstolen, at de pågældende montørers transporttid fra bopælen til den første kunde og fra den sidste kunde til bopælen skal betragtes som arbejdstid. Domstolen tager i sin argumentation herfor udgangspunkt i ordlyden af den i arbejdstidsdirektivets artikel 2, nr. 1, anførte definition af ”arbejdstid”, idet det bemærkes, at arbejdstidsdirektivet alene opererer med arbejdstid og hviletid.

Om det første element i definitionen – at arbejdstageren skal være under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver – henviser domstolen i præmis 30 til, at den tid, der inden nedlæggelsen af de regionale kontorer blev brugt på transport mellem disse kontorer og første og sidste kunde, blev regnet som arbejdstid, og at montørerne mødte ind på de regionale kontorer for at hente det til rådighed stillede køretøjer og også afsluttede arbejdsdagen der. I præmis 31-33 undersøger domstolen disse transporters nærmere beskaffenhed og konstaterer, at karakteren af disse transportere ikke har ændret sig siden nedlæggelsen af de regionale kontorer, og på den baggrund fastslås det i præmis 34, at de pågældende arbejdstagere skal anses for at være under udførelse af deres beskæftigelse eller deres opgaver i transporttiden mellem bopæl og kunde.

Om det andet element i definitionen – at arbejdstageren skal stå til arbejdsgivers rådighed – bemærker domstolen i præmis 36, at dette indebærer en forpligtelse til at efterkomme arbejdsgivers anvisninger. I præmis 37-39 forholder domstolen sig til, om den frihed til at tilrettelægge transporten, som montørerne har, betyder, at montørerne ikke kan anses for at stå til arbejdsgivers rådighed. Under henvisning til, at det eneste, der har ændret sig siden lukningen af de regionale kontorer, er udgangspunktet for transporten til kunden, fastslår domstolen, at montørerne ikke frit kan råde over deres tid og bruge den i egen interesse i dette tidsrum, hvorfor de følgelig står til rådighed for deres arbejdsgiver.

Om det tredje element i definitionen – at arbejdstageren skal være på arbejde i det pågældende tidsrum – bemærker domstolen i præmis 43, at eftersom transporterne til og fra kunder er en uadskillelig del af at være en arbejdstager, som ikke har et fast eller sædvanligt arbejdssted, kan sådanne arbejdstagers arbejdssted ikke indskrænkes til disse arbejdstagers fysiske arbejdssted hos deres arbejdsgivers kunder. Desuden bemærker domstolen i præmis 44, at da arbejdstagerne har mistet muligheden for frit at bestemme afstanden mellem deres bopæl og det sædvanlige sted for deres arbejdsdags begyndelse og afslutning, kan de ikke være forpligtet til at påtage sig ansvaret for deres arbejdsgivers valg vedrørende nedlæggelsen af de regionale kontorer.

Afslutningsvis bemærker domstolen i præmis 49, at arbejdstidsdirektivet ikke omhandler aflønning, og at spørgsmål herom for så vidt angår de pågældende arbejdstagere reguleres af relevante bestemmelser i national ret. EU-Domstolens konklusion om, at for arbejdstagere, der ikke har noget fast eller sædvanligt arbejdssted, skal transporttid mellem bopæl og den første kunde samt den sidste kunde og bopæl anses for arbejdstid, rækker således ikke videre end en kategorisering af transporttiden som arbejdstid og ikke som hviletid.

### **Gældende lovgivning**

I den gældende danske lovgivning er der hverken i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.<sup>13</sup>, eller i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet bestemmelser om, hvad der anses som arbejdstid, hvis lønmodtageren ikke har et fast arbejdssted. Det nærmeste en sådan regulering er måske bekendtgørelsens § 13, hvor følgende er fastsat om rejsetid:

*§ 13. Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn i det omfang, den overstiger de ansattes normale rejsetid til arbejdsstedet.*

---

<sup>13</sup> <https://www.retsinformation.dk/eli/lta/2002/324>

## Arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1

### Gældende regler, relevant praksis og mulig lovregulering

Arbejdstidsdirektivet indeholder i artikel 17, stk. 1, en adgang for medlemsstaterne til at fravige de fleste af de i direktivet indeholdte rettigheder for ansatte, hvis arbejde er af særlig karakter. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

*”1. Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den, bl.a. når der er tale om:*

- a) personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger*
- b) arbejdende familiemedlemmer eller*
- c) arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.”*

Her behandles gældende regler relevant praksis fra EU-Domstolen med henblik på at søge anvendelsesområdet for denne undtagelsesbestemmelse fastlagt i det omfang, det er muligt.

#### **Gældende dansk lovgivning**

I arbejdsmiljøloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, § 2 er følgende indledningsvis anført:

*”§ 2. Loven omfatter arbejde, der udføres for en arbejdsgiver, jf. dog stk. 2 og 3.*

*Stk. 2. Undtaget er*

- 1) arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, med de begrænsninger, der følger af § 59 om unge under 18 år,*
  - 2) arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til dennes husstand, med de begrænsninger, der følger af § 59 om unge under 18 år,*
  - 3) arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.*
- (...)”*

I § 6 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om hvileperioder og fridøgn (Bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002) er følgende anført:

*”§ 6. Personer i overordnede stillinger omfattes af bestemmelserne i § 3 og § 4, medmindre de*

*1) udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, eller*

*2) på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen.”*

#### **EU-Domstolens praksis**

EU-Domstolen har i dels C-484/04 (Kommissionen mod UK) og i dels C-429/09 (Union Syndicale) lagt sig fast på en fortolkning af det i artikel 17, 1, anførte om ”når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den”, så dette skal forstås således, at arbejdstidens længde som helhed ikke kan måles og/eller fastsættes på

forhånd eller arbejdstagerne selv kan fastsætte den<sup>14</sup>. I begge de nævnte sager afviste EU-Domstolen, at artikel 17, stk. 1, kunne anvendes på den måde, som var forudsat i de pågældende medlemsstaters regulering.

I den førstnævnte sag havde UK i en vejledning om forståelsen af arbejdstidsreglerne anført, at hvis en del af arbejdstiden ikke kan fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af medarbejderen selv, gælder bestemmelserne om ugentlig arbejdstid og natarbejde alene i forhold til den del af arbejdstiden, som fastsættes på forhånd eller ikke kan fastsættes af medarbejderen selv. I den dernæst nævnte sag udtalte EU-Domstolen, at der ikke i det, den franske regering havde fremlagt for Domstolen, var antydning af, at de pågældende ansatte ikke var forpligtet til at være på arbejdspladsen til bestemte tider. Sagen angik pædagogisk personale, der var ansat til at passe børn på en sommerlejr 80 dage årligt.

I sag C-175/16 (Hälvä), der omhandlede ”plejeforældre-afløserne” ansat i et børnehus, forholdt EU-Domstolen sig igen til betingelsen om, at arbejdstiden ikke kan fastsættes på forhånd eller fastsættes af den ansatte selv, og nåede frem til, at artikel 17, stk. 1, ikke var anvendelig. Domstolen anførte således i præmis 44-48:

- 44 *Selv hvis det i øvrigt antages, at visse arbejdsfrie faser i løbet af de perioder a 24 timer, hvor »forældre«-afløserne er ansvarlige for børnehuset, kunne anses for ikke at udgøre arbejdstid, men hviletid som omhandlet i artikel 2, nr. 2), i direktiv 2003/88, for så vidt som »forældre«-afløserne, således som anført af SOS-Lapsikylä ry under den mundtlige forhandling, hvilket ikke bestrides, selv om de fortsat skal kunne kontaktes til enhver tid, har lov til at forlade deres arbejdsplads, når de børn, som de har ansvar for at passe, er beskæftiget uden for huset, omfatter denne mulighed for at forlade deres arbejdsplads kun en del af deres daglige timeplan og synes at være fastlagt ikke af »forældre«-afløserne selv, men af de tidspunkter, hvor børnene er fraværende. Således kan dette særlige træk ved »forældre«-afløsernes arbejdsvilkår ikke lede til den konklusion, at deres arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller at denne som helhed fastsættes af »forældre«-afløserne selv.*
- 45 *Det følger af det ovenstående, at der, henset til de oplysninger, som Domstolen råder over, under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende ikke er noget, der tyder på, at »forældre«-afløsernes lønnede beskæftigelse kan falde ind under anvendelsesområdet for artikel 17, stk. 1, i direktiv 2003/88. Følgelig synes det ufornuddent desuden at efterprøve, om »forældre«-afløsernes arbejde ud fra andre synsvinkler kan sidestilles med en af de tre aktiviteter, der som eksempel er nævnt i den omtalte artikel, og nærmere bestemt med arbejdende familiemedlemmer som omhandlet i dette direktivs artikel 17, stk. 1, litra b).*
- 46 *Under alle omstændigheder, og således som generaladvokaten har anført i punkt 72 og 80 i forslaget til afgørelse, kan »forældre«-afløserne ikke betragtes som arbejdende familiemedlemmer, således at disse ikke er omfattet af undtagelsen i artikel 17, stk. 1, litra b), i direktiv 2003/88.*
- 47 *En sådan undtagelse, der skal fortolkes indskrænkende, er nemlig, således som det er fremhævet i denne doms præmis 31, udelukkende rettet mod arbejde, der gennemføres i en kontekst, hvor der består et familiemæssigt arbejdsforhold mellem arbejdsgiveren og dennes arbejdstager. I en sådan kontekst, der er kendetegnet ved særlig gensidig tillid og særligt engagement mellem parterne, kan det nemlig antages, at arbejdstiden som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af det ansatte familiemedlem.*
- 48 *Derimod gør den blotte omstændighed, at det pågældende arbejde ligner de opdragelsesmæssige opgaver og følelsesmæssige forhold, som forældre i princippet påtager sig over for deres børn, det ikke muligt at bringe det nævnte arbejde ind under den i artikel 17, stk. 1, litra b), i direktiv 2003/88 fastsatte undtagelse.*

---

<sup>14</sup> C-484/04 præmis 20 og C-429/09 præmis 41.

Der kan i forhold til Domstolens mere overordnede betragtninger om beskaffenheden af artikel 17, stk. 1, herunder at bestemmelsens rækkevidde må begrænses til det strengt nødvendige, henvises til dommens præmis 31.

EU-Domstolen konkluderer i sag C-175/16 følgende:

**”Artikel 17, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med fastsættelse af arbejdstiden skal fortolkes således, at den ikke kan finde anvendelse på en lønnet beskæftigelse som den i hovedsagen omhandlede, der består i at passe børn under familielignende forhold ved afløsning af den person, hvis hovedbeskæftigelse det er at udføre denne opgave, når det ikke er godtgjort, at arbejdstidens længde som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller at arbejdstageren selv kan fastsætte den, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve.”**

Det kan nævnes, at i en sag C-147/17, som omhandlede plejeforældre (og altså ikke plejeforældre-afløsere) og direktivets artikel 7 om årlig betalt ferie, fandt EU-Domstolen, at de ikke var omfattet af arbejdstidsdirektivet, da de, jf. direktivets artikel 1, stk. 3, omfattedes af undtagelsen i artikel 2, stk. 2, i Direktiv 89/391. Da artikel 17, stk. 1, ikke giver mulighed for, at artikel 7 kan fraviges, var artikel 17, stk. 1, ikke i fokus i sag C-147/17<sup>15</sup>

### **Overvejelser om artikel 17, stk. 1, og anvendelsen heraf på baggrund af praksis**

I Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet fra 2023<sup>16</sup> forholder Kommissionen sig til artikel 17, stk. 1. Det anføres således, at de i a)-c) i artikel 17, stk. 1, nævnte tilfælde, hvor bestemmelsen kan finde anvendelse, alene udgør eksempler og ikke en udtømmende liste. Kommissionen nævner således herudover visse eksempler på typer af ansættelse, hvor det konkret vil kunne tænkes, at bestemmelsen vil kunne bruges.

I forhold til at sammenholde bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen, der er gengivet ovenfor, med direktivet, herunder artikel 17, stk. 1, kan det konstateres, at der er forskelle i reguleringernes systematik. Fx er arbejdende familiemedlemmer nævnt i arbejdsmiljølovens § 2, stk. 2, nr. 2, mens ledende og selvstændigt tilrettelæggende ansatte er nævnt i bekendtgørelsens § 6. Ingen af disse særlige lønmodtagergrupper er nævnt i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. I den nævnte § 6 henvises endvidere til de i bilaget til bekendtgørelsen nævnte former for arbejde.

Det kan specifikt i forhold til anvendelsesområdet for artikel 17, stk. 1, anføres, at det på ingen måde synes entydigt eller udtømmende fastlagt ved hidtidig domspraksis, men at det på den anden side – henset til at det er knæsat i EU-Domstolens praksis, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden i sin helhed skal være overladt til lønmodtager eller slet ikke kan ske på forhånd – må antages, at anvendelsesområdet for artikel 17, stk. 1, er ganske begrænset.

Det kan overvejes, om den gældende lovgivning, der relaterer sig til artikel 17, stk. 1, skal justeres, så den i højere grad afspejler den EU-retlige regulering af tilrettelæggelse af arbejdstid.

<sup>15</sup> Heller ikke i sag C-742/19, hvor EU-Domstolen også tog stilling til, om arbejdstidsdirektivet fandt anvendelse, jf. artikel 2, stk. 2, i Direktiv 89/391, og som omhandlede ansatte beskæftiget i det slovenske forsvar, tog Domstolen nærmere stilling til artikel 17, stk. 1.

<sup>16</sup> COM (2023) 969

## Sekretariatets afsluttende bemærkninger

Der er i kapitlerne ovenfor gjort rede for forskellige aspekter vedrørende regulering af arbejdstid, hvor den danske lovgivning på enkelte punkter ikke eller ikke fuldt ud synes at være overensstemmende med EU-retten eller afspejler EU-Domstolens praksis.

Det vil være op til politisk stillingtagen, hvordan lovgivningen i givet fald skal ændres, og på hvilke punkter. Arbejdsgruppen har ikke i videre omfang forholdt sig hertil, men har først og fremmest set det som arbejdsgruppens opgave at identificere de EU-retlige udfordringer vis-a-vis dansk lovgivning, der er opstået på baggrund af domstolspraksis om arbejdstidsdirektivet.

Udkommet af arbejdsgruppens drøftelser synes på den baggrund at kunne sammenfattes som følger:

Det er **nødvendigt** at lovgivningen ændres, så det fremgår at

- Lønmodtageres daglige arbejdstid skal måles og registreres.
- Det ikke er muligt at betragte rådighedstid på arbejdsstedet som hviletid.

Det er **hensigtsmæssigt** at lovgivningen ændres, så det fremgår at

- Rådighedstid uden for arbejdsstedet under visse omstændigheder skal betragtes som arbejdstid.
- Kompenserende hviletid skal afvikles i umiddelbar forlængelse af arbejdsperioden, der udløser ret til kompenserende hviletid.

Det vurderes ikke at være nødvendigt af EU-retlige årsager, men det kan **overvejes** at udforme lovgivningen, så det fremgår at

- For lønmodtagere, der på grund af arbejdsgivers forhold ikke har et fast arbejdssted, betragtes transporttid mellem hjemmet eller et udkørselssted og arbejde som arbejdstid.
- For lønmodtagere, der omfattes af direktivets artikel 17, stk. 1, gælder et krav om registrering af den daglige arbejdstid ikke.

Der henvises til de enkelte kapitler for nærmere uddybning af, hvad der ligger i ovenstående.