



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 1. december 2014 stillet følgende spørgsmål nr. 64 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Eigil Andersen (SF).

12. december 2014

J.nr. 2014 - 7601

Spørgsmål nr. 64:

”Er det lovligt, hvis en arbejdsgiver ofte sætter en chauffør til at arbejde kl. 06-24 med en typisk arbejdsuge på 80 timer?

I benægtende fald bedes ministeren oplyse følgende:

- Hvilke bestemmelser overtræder arbejdsgiveren?
- Hvad er strafferammen for sådanne overtrædelser af lovgivningen, og hvad er den typiske straf?”

Endeligt svar:

Det vil bero på de konkrete omstændigheder i det enkelte tilfælde, om der er tale om overtrædelser af lovgivningen og hvilken lovgivning der i givet fald vil være overtrådt. Følgende kan anføres om lovgivning, som kan være relevant:

Hvis der er tale om en chauffør, der deltager i vejtransportaktiviteter, som er omfattet af køre- og hviletidsforordningen (Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 af 15. marts 2006), vil den pågældende chauffør kunne være omfattet af lov nr. 395 af 1. juni 2005 om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren. Denne lov, der dækker blandt andet chauffører på lastbiler og langtursbusser, indeholder i § 3, stk. 1 en bestemmelse om, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke må overstige 48 timer beregnet over en periode på 4 måneder. Endvidere er det udgangspunktet, at der højst må arbejdes 60 timer på en enkelt uge.

Ovennævnte bestemmelse samt en række andre bestemmelser i lov nr. 395 af 1. juni 2005 finder dog ikke anvendelse, hvis chaufføren i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de pågældende rettigheder, jf. nævnte lovs § 1, stk. 2 og 3. I § 7 i nævnte lov er det fastsat, at en chauffør vil kunne tilkendes en godtgørelse, hvis dennes rettigheder, herunder 48-timersreglen i § 3, stk. 1, er krænket. Udmålingen af en godtgørelse vil i givet fald afhænge af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag.

Chauffører, der ikke deltager i vejtransportaktiviteter, som er omfattet af køre- og hviletidsforordningen, vil være omfattet af de almindelige arbejdstidsregler. Det gælder fx taxachauffører. Sådanne chauffører kan være omfattet af § 4 i lov om

gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004, hvorefter den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder ikke må overstige 48 timer.

Ovennævnte bestemmelse i lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004 finder dog ikke anvendelse, hvis chaufføren i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de pågældende rettigheder, jf. lovbekendtgørelsens § 1, stk. 2. I § 8 i nævnte lov er det fastsat, at en chauffør vil kunne tilkendes en godtgørelse, hvis 48-timersreglen i § 4 eller i visse tilfælde i en tilsvarende overenskomstbestemmelse er krænket. Udmålingen af en godtgørelse vil i givet fald afhænge af de konkrete omstændigheder i den enkelte sag.

De almindelige arbejdstidsregler omfatter også reguleringen af hvileperioder og fridøgn. Om arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser herom kan det oplyses, at baggrunden for hviletidsreglerne er beskyttelseshensynet til den ansatte. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Det følger af § 3 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn med senere ændringer. Derudover skal de ansatte have et ugentligt fridøgn inden for hver periode på 7 døgn. Fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det følger af § 4 i bekendtgørelsen om hvileperiode og fridøgn.

Disse hovedregler kan overordnet set fraviges på to måder. Dels ved dispensation fra Arbejdstilsynet, jf. § 33i bekendtgørelsen om hvileperiode og fridøgn, dels ved indgåelse af aftale mellem en arbejdsgiverpart og en lønmodtagerorganisation om at fravige hovedreglerne, jf. §§ 19-21 i bekendtgørelsen om hvileperiode og fridøgn.

Det er Arbejdstilsynets faste praksis, at dispensation alene gives i særlige situationer, der dækker enkeltstående tilfælde, f. eks. Arbejdstilsynets dispensation fra hviletidsreglerne givet til politiet i forbindelse med afholdelse af FN's Klimakonference (COP15) i december 2009. Dette skyldes muligheden for at indgå aftaler mellem en arbejdsgiverpart og en lønmodtagerorganisation, som benyttes ved behov for tilbagevendende fravigelse fra reglerne.

Muligheden for at indgå aftale mellem parterne om fravigelse af reglerne betyder, at arbejdsgiverparten sammen med en lønmodtagerorganisation kan aftale at omlægge fridøgnet og/eller nedsætte den daglige hvileperiode. Hvis hviletiden nedsættes til otte timer mere end et par gange om ugen, eller hvis hviletiden nedsættes til færre end otte timer, skal aftalen dog godkendes af Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet vil typisk reagere med et påbud, hvis tilsynet konstaterer, at hviletidsreglerne overtrædes.

I denne besvarelse er der redegjort for relevante arbejdstidsbestemmelser, herunder sanktionsbestemmelser, på Beskæftigelsesministeriets område. Det bemærkes dog,

at der efter omstændighederne også vil kunne blive tale om overtrædelse af andre lovbestemmelser, fx bestemmelser i færdselsloven.

Venlig hilsen

Henrik Dam Kristensen