



Folketingets Beskæftigelsesudvalg  
lov@ft.dk

Lennart Damsbo-Andersen  
[Lennart.Damsbo-Andersen@ft.dk](mailto:Lennart.Damsbo-Andersen@ft.dk)

Beskæftigelsesministeriet  
Ved Stranden 8  
1061 København K

T +45 72 20 50 00  
E [bm@bm.dk](mailto:bm@bm.dk)  
[www.bm.dk](http://www.bm.dk)

CVR 10172748

1. juni 2016

J.nr. 20165200137

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 4. maj 2016 stillet følgende spørgsmål nr. 373 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Lennart Damsbo-Andersen (S).

**Spørgsmål nr. 373:**

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 1. maj 2016 fra James Yates om reglerne omkring Hvileperiode og fridøgn samt deres anvendelsen indenfor persontransport, jf. BEU alm. Del – bilag 191 ”

**Svar:**

I den vedlagte henvendelse fra borgeren James Yates af 1. maj 2016, redegør James Yates for, at det er hans oplevelse, at personbefordringsbranchen, som udfører kørsel under Flextrafik, er under pres, idet chauffører angiveligt kører mere end 48 timer om ugen. James Yates mener, at der er behov for klare retningslinjer om, hvad der er tilladt inden for lovens rammer, samt for at se om loven skal justeres for at sikre arbejdstagerne.

Jeg kan oplyse, at lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbeholdning nr. 896 af 24. august 2004, indeholder bestemmelser om pauser (§ 3) og maksimal ugentlig arbejdstid (§ 4). Ifølge den sidstnævnte bestemmelse må der ikke arbejdes mere end 48 timer i gennemsnit om ugen beregnet over en periode på 4 måneder. En lønmodtager, hvis rettigheder efter § 4 er krænkede, kan tilkendes en godtgørelse, jf. lovens § 8, stk. 1. I modsætning til, hvad tilfældet er med hensyn til bestemmelsen om pauser i § 3, er mobile lønmodtagere omfattet af § 4, jf. § 1, stk. 3, modsætningsvist.

Der henvises i henvendelsen til overenskomsten mellem Kristelig Arbejdsgiverforening og Krifa på transportområdet. Hertil kan det oplyses, at det i forhold til lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet skal nævnes, at lovens bestemmelser viger for kollektiv overenskomst, der sikrer lønmodtagerne de pågældende rettigheder efter arbejdstidsdirektivet, hvilket fremgår af lovens § 1, stk. 1 og 2. I arbejdstidsdirektivet (Direktiv 2003/88/EF) findes 48-timersreglen i artikel 6 og bestemmelsen om pauser i artikel 4, mens adgangen til at undtage mobile lønmodtagere fra artikel 4 findes i direktivets artikel 20. Bestemmelserne i den danske lovgivning om maksimal ugentlig arbejdstid og pauser, afspejler således den EU-retlige regulering af området. En lønmodtager er således altid sikret disse rettigheder, enten som del af en overenskomst eller gennem lovgivningen.

I forhold til arbejdsmiljølovgivningens regler om hvileperiode og fridøgn bemærkes, at det er Arbejdstilsynet, der som den kompetente myndighed på området vur-

derer og tager konkret stilling til fortolkning af disse regler. Jeg har derfor til brug for besvarelsen indhentet bidrag fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Arbejds miljøreglerne stiller generelt krav om, at den enkelte ansatte skal sikres 11 timers sammenhængende hvile inden for en periode på 24 timer, samt et ugentlig fridøgn inden for hver periode på syv døgn. I en række tilfælde er der imidlertid mulighed for at nedsætte den daglige hvileperiode eller omlægge det ugentlige fridøgn. Det gør sig blandt andet gældende inden for de former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn.

I henvendelse af 1. maj 2016 fra James Yates ønskes der svar på, hvorvidt kørsel for Flextrafik er omfattet af bilaget til bekendtgørelse om fravigelse af hvileperiode og fridøgn.

Hvorvidt kørsel under Flextrafik falder inden for de former for arbejde, der er omfattet af bilaget, afhænger af en række forudsætninger. Hvis kørsel under Flextrafik er af uopsættelig karakter, og set fra et samfundsmæssigt perspektiv har en grad af nødvendighed, kan det være omfattet af bilaget. Derudover kan kørsel under Flextrafik være omfattet af bilaget, hvis der er tale om egentlige afbrudte arbejdsperioder, eller om der er tale om forskellige arbejdsperioder og arbejdsopgaver fx kørsel, vedligehold af bilen, administrative opgaver mv, som kontinuerligt afløser hinanden.

Det er således ikke muligt på baggrund af de foreliggende oplysninger generelt at besvare spørgsmålet om, hvorvidt Flextrafik er omfattet af de former for arbejde, hvor der kan ske fravigelser ifølge bilag 1 i bekendtgørelsen.

Der ønskes desuden et svar på sondringen mellem arbejdstid og rådighedstjeneste i arbejdsmiljølovgivningens forstand.

Ved rådighedstjeneste forstås, at den ansatte er forpligtet til at være til rådighed på eller uden for arbejdsstedet og i sidstnævnte tilfælde kan tilkaldes. Af de arbejdsmiljøretlige regler fremgår, at rådighedstjeneste på arbejdsstedet ikke betragtes som hvileperiode eller fridøgn, mens rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet betragtes som hvileperiode.

Det forhold, at den ansatte er forpligtet til at møde på et bestemt tidspunkt på et af arbejdsgiveren bestemt sted, er væsentlige momenter i forhold til at vurdere, hvorvidt der er tale om rådighedstjeneste på eller uden for arbejdsstedet. Hvis arbejdsgiveren vælger, at den ansatte skal møde på et andet sted end det almindelige arbejdssted, kan det bare betyde, at arbejdsgiveren har valgt at henlægge arbejdsstedet til et andet sted, og det betyder derfor ikke nødvendigvis, at der er tale om rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet.

Der redegøres endvidere i henvendelsen for, at mange chauffører ikke får kompenserende hvileperioder eller fridøgn som loven kræver.

Hvis en arbejdsgiver inden for lovgivningens rammer nedsætter eller udskyder den daglige hvileperiode, eller hvis det ugentlige fridøgn omlægges, skal der ydes den ansatte tilsvarende kompenserende hvil eller fridøgn. Hvis forholdene ganske undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvil eller frihed, er arbejdsgiveren forpligtet til at yde den ansatte passende beskyttelse. Det

vil som den helt klare hovedregel have formodningen imod sig, at det ikke er muligt at yde senere kompenserende hvil.”

Jeg henholder mig til Arbejdstilsynets svar og mener, at tilsynets redegørelse for de forskellige punkter i henvendelsen viser, at reguleringen på området sikrer den ansatte et sundt og sikkert arbejdsmiljø, ligesom reguleringen fastsætter klare rammer for at en arbejdsgiver sammen med de forhandlingsberettigede lønmodtagerorganisationer kan indgå aftaler om fravigelse af reglerne, hvorfor jeg på nuværende tidspunkt ikke finder anledning til at ændre de gældende regler.

For så vidt angår et effektivt tilsyn med gældende regler, er det sådan, at Arbejdstilsynet har mulighed for at føre tilsyn med, om virksomhederne overholder hviletidsreglerne på samme måde som andre områder i arbejdsmiljøreglerne. Arbejdstilsynet besøger virksomhederne og foretager konkrete undersøgelser ved selvsyn og gennem dialog med virksomhedens ledelse og de ansatte. Ved kontrol med hviletidsbestemmelserne beder Arbejdstilsynet fx om at se vagtplaner. På baggrund af den samlede data-indsamling vurderer Arbejdstilsynet, om der foreligger overtrædelser af arbejdsmiljølovingen.

Jeg mener, at der i dag er tilstrækkelig mulighed for, at der kan føres effektivt tilsyn med den gældende lovgivning på området.

Venlig hilsen

Jørn Neergaard Larsen