



NOTAT

Notat til Folketingets Europaudvalg og Beskæftigelsesudvalg om afgivelse af indlæg i EU-Domstolens præjudicielle sag C-585/19, Academia de Studii Economice din Bucuresti

2. december 2019

J.nr. 2019 - 5786

1. Indledning

En rumænsk domstol har anmodet EU-Domstolen om at besvare tre præjudicielle spørgsmål om, hvorvidt bestemmelser i arbejdstidsdirektivet (direktiv 2003/88/EF) skal anvendes i relation til den enkelte ansættelseskontrakt, som en lønmodtager har indgået med en arbejdsgiver, eller i relation til samtlige ansættelseskontrakter, som en lønmodtager måtte være part i med en eller flere arbejdsgivere.

2. Sagens faktiske omstændigheder

Hovedsagen angår en tvist mellem et forskningsakademi (ASE) og et organ under det rumænske undervisningsministerium (OI POCU MEN), om sidstnævntes afvisning af at udbetale støtte til ASE i form af lønomkostninger. Afvisningen er sket med henvisning til, at det udførte arbejde, som er ydet på grundlag af lovligt indgåede kontrakter, overskred den maksimale daglige arbejdstid på 13 timer, som er fastsat i henhold til arbejdstidsdirektivet. Sagen rejser således spørgsmål om, hvordan de fastsatte grænser for maksimal arbejdstid i arbejdstidsdirektivet skal opgøres, og nærmere bestemt om opgørelsen skal ske i henhold til arbejdstiden i den enkelte kontrakt eller for samtlige kontrakter, som arbejdstageren har indgået, herunder med eksempelvis forskellige arbejdsgivere.

På den baggrund har den forelæggende ret stillet 3 præjudicielle spørgsmål til EU-Domstolen, hvoraf spørgsmål 1 og 2 findes at være af dansk interesse. Disse spørgsmål er formuleret således:

”1) Skal der ved [udtrykket] »arbejdstid«, som defineret i artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88/EF, forstås »det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver« på grundlag af en enkelt kontrakt (på fuld tid) eller på grundlag af den pågældende arbejdstagers samtlige indgåede (arbejds-)kontrakter?

2) Skal medlemsstaternes forpligtelser i henhold til artikel 3 i direktiv 2003/88/EF (pligten til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode) og artikel 6, litra b), i direktiv 2003/88/EF (pligten til at træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet

af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde) fortolkes således, at de indfører grænser med hensyn til en enkelt kontrakt eller med hensyn til samtlige kontrakter, som er indgået med den samme arbejdsgiver eller flere arbejdsgivere?

3. Regeringens interesse i sagen

Det er regeringens opfattelse, at der bør afgives indlæg i sagen for så vidt angår spørgsmålet om, hvorvidt arbejdstidsdirektivets bestemmelser finder anvendelse for den *enkelte* kontrakt, dvs. for arbejdsgiveren i relation til én arbejdskontrakt med en arbejdstager, eller for *samtlige* kontrakter, som en arbejdstager har indgået, dvs. for arbejdsgiveren i relation til eventuelt flere kontrakter, som en arbejdstager har indgået enten med samme eller med andre arbejdsgivere.

Det er regeringens opfattelse, at direktivets bestemmelser skal anvendes pr. arbejdsgiver, uanset om arbejdstageren måtte have indgået en eller flere kontrakter med *andre* arbejdsgivere, idet formålet med direktivet må være at beskytte lønmodtageren mod pres fra den enkelte arbejdsgiver om at arbejde ud over direktivets grænser, og idet en modsat tolkning bl.a. vil give anledning til store praktiske problemer med håndhævelsen af direktivets krav. Ud fra disse overvejelser om formål og praktiske problemer er det tillige regeringens opfattelse, at direktivet gælder pr. arbejdsgiver i den situation, hvor arbejdstageren har indgået flere kontrakter med den *samme* arbejdsgiver. Dette synes at være tilfældet i den konkrete sag, der er blevet forelagt for EU-Domstolen.

Såfremt direktivets grænser derimod skulle finde anvendelse pr. arbejdstager, således at maksimal arbejdstid, daglig hvileperiode m.v. skal vurderes samlet for en arbejdstagers kontrakter med flere forskellige arbejdsgivere, vil det i regeringens optik give anledning til store praktiske vanskeligheder med at håndhæve direktivets krav. Der vil bl.a. skulle tages stilling til, hvilken arbejdsgiver, der skal være ansvarlig, og hvilket ansvar arbejdstageren selv skal have.

I den forbindelse bemærkes, at direktivet indeholder en række undtagelsesmuligheder, herunder undtagelser, der kan beslattes ved overenskomst. Det kan således forekomme, at en arbejdstager arbejder for arbejdsgivere, der er underlagt forskellige overenskomster og derigennem forskellige regler mht. arbejdstid, hvilket vil give anledning til vanskeligheder i relation til at fastlægge, hvad der i en sådan situation skal gælde pr. arbejdstager, og hvordan en eventuel overskridelse af arbejdstiden skal kontrolleres og sanktioneres. En anvendelse af direktivet pr. arbejdstager kan således føre til mindre fleksibilitet på arbejdsmarkedet, idet muligheden for bijob vil blive vanskeligere, ligesom arbejdsgivere vil kunne føle sig tilskyndet til at forbyde bijob.

Hertil kommer, at besvarelsen af de forelagte spørgsmål kan få betydning for medlemsstaternes muligheder for at implementere direktivet alene ved overenskomst. I Danmark reguleres centrale bestemmelser om arbejdstid, herunder fx bestemmelser om maksimal ugentlig arbejdstid og adgang til pauser, i høj grad ved overenskomster. De relevante dele af arbejdstidsdirektivet er således i Danmark implementeret af arbejdsmarkedets parter gennem overenskomsterne. Lov om gennemførelsen af

dele af arbejdsdirektivet¹ sikrer, at direktivets beskyttelse omfatter de arbeidstagerne, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst. Andre dele af arbejdstidsdirektivet er implementeret via arbejdsmiljølovgivningen, som bl.a. giver arbejdsmarkedets parter adgang til inden for arbejdstidsdirektivets rammer overenskomstmæssigt at fravige bestemmelser i lovgivningen om hviletid.

I Danmark er det danske arbejdsmarked således kendetegnet ved, at arbejdsmarkedets parter har autonomi og frihed til gennem aftale at regulere løn- og arbejdsvilkår uden indblanding fra staten, dog naturligvis inden for lovgivningens rammer, herunder EU-retsakter, idet nogle af disse, som netop arbejdstidsdirektivet, giver arbejdsmarkedets parter ret til at fravige direktivets hovedregler. Parternes ret til at fastsætte løn- og arbejdsvilkår gennem aftale er historisk forankret og er af grundlæggende betydning for den danske arbejdsmarkedsmodel, som sikrer fleksible løn- og arbejdsvilkår kombineret med et socialt sikkerhedsnet.

I Danmark er der således en mangeårig praksis for og en grundlæggende konsensus hos den lovgivende magt og i det danske samfund om, at løn- og arbejdsvilkår, herunder arbejdstid, fortrinsvis skal fastsættes og reguleres via aftale (herunder særligt kollektive overenskomster) mellem parterne på arbejdsmarkedet og alene subsidiært ved lovgivning.

Sådanne overenskomster gælder alene i forholdet mellem arbejdstager og arbejdsgiver inter-partes, og forpligter alene den arbejdsgiver, som er part i den pågældende overenskomst. Hvis arbejdstidsdirektivets bestemmelser i modsætning til regeringens opfattelse skal anvendes pr. arbejdstager, vil disse bestemmelser alene kunne implementeres ved lovgivning, da det alene er ved lovgivning, at alle arbejdsgivere tilsammen vil kunne forpligtes i forhold til den samme arbejdstager. Håndhævelse af fx reglen om daglig hviletid i relation til to eller flere sideløbende ansættelsesforhold må nødvendigvis foretages af en myndighed, som kan kontrollere arbejdstiden i samtlige ansættelsesforhold centralt.

Såfremt arbejdstidsdirektivets regler skal forstås som gældende pr. arbejdstager, vil det således indsnævre mulighederne for, hvad der kan reguleres ved overenskomst. Det vil ganske vist også fremover være muligt at regulere arbejdstid i overenskomsterne, men det vil ikke være som en implementering af direktivbestemmelserne, idet lovgivning og central myndighedskontrol som beskrevet vil være en konsekvens af, at alle arbejdstagerens ansættelsesforhold skal anskues under ét. Overenskomstregulering af arbejdstid vil alene kunne udgøre et supplement til implementeringslovgivningen, idet overenskomstparterne ikke kan regulere for den udenforstående arbejdsgiver, der er underlagt en anden - eller ingen - overenskomst og eventuelt vil operere på et helt andet ansættelsesområde.

Det er efter regeringens opfattelse afgørende, at medlemsstaternes forskellige traditioner på arbejdsmarkedet respekteres af EU-retten, herunder det forhold at medlemsstaterne har valgt forskellige modeller til regulering af eksempelvis arbejdstid.

¹ Jf. Lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004.

På den baggrund afgiver regeringen indlæg i sagen og vil i overensstemmelse med det ovenfor anførte argumentere for, at de nævnte bestemmelser i arbejdstidsdirektivet gælder for den enkelte arbejdsgiver.