



JUSTITSMINISTERIET

Folketinget
Retsudvalget
Christiansborg
1240 København K
DK Danmark

Dato: 28. januar 2021
Kontor: Politikontoret
Sagsbeh: Alexander Langgaard
Olesen
Sagsnr.: 2021-0030-5378.
Dok.: 1780812.

Besvarelse af spørgsmål nr. 458 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg

Hermed sendes besvarelse af spørgsmål nr. 458 (Alm. del), som Folketingets Retsudvalg har stillet til justitsministeren den 4. januar 2021. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Peter Skaarup (DF).

Nick Hækkerup

/

Thomas Højgaard

Slotsholmsgade 10
1216 København K.

T +45 3392 3340
F +45 3393 3510

www.justitsministeriet.dk
jm@jm.dk

Spørgsmål nr. 458 (Alm. del) fra Folketingets Retsudvalg:

”Vil ministeren redegøre for om politiet og kriminalforsorgen er underlagt EU’s arbejdsdirektiv, herunder 48-timers reglen, og vil ministeren i bekræftende fald redegøre for, om politiet og kriminalforsorgen overholder reglerne for kompensation, jf. 48-timers reglen i EU’s arbejdsdirektiv?”

Svar:

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet anmodet om en udtalelse fra Beskæftigelsesministeriet, der har oplyst følgende:

”Arbejdstidsdirektivet (Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden) indeholder i artikel 1, stk. 3, følgende bestemmelse om direktivets anvendelsesområde:

”Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391/EØF, jf. dog nærværende direktivs artikel 14, 17, 18 og 19.”

Artikel 2 i direktiv 89/391/EØF (det såkaldte ”rammedirektiv om arbejdsmiljø”) har følgende ordlyd:

”1. Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter (industri, landbrug, handel, administration, tjenesteydelser, undervisning, kulturel virksomhed, fritidsbeskæftigelse osv.).

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler imod dets anvendelse.

I så fald skal det påses, at arbejdstagernes sikkerhed og sundhed sikres i videst muligt omfang i overensstemmelse med målsætningerne i dette direktiv.”

Udgangspunktet er således, at arbejdstidsdirektivet, herunder 48-timersreglen i direktivets artikel 6, b), finder anvendelse for ansatte i politiet og kriminalforsorgen. Det er dog ikke tilfældet,

hvis *særlige forhold* i tilknytning til visse *specifikke aktiviteter* på *afgørende vis* taler imod direktivets anvendelse.

Det antages generelt, at der her er tale om en meget snæver undtagelse fra udgangspunktet (se f.eks. Kommissionens Fortolkningsmeddelelse af 24. maj 2017, 2017C 165/01, side 11-12). Bestemmelsen undtager ikke f.eks. politiets aktiviteter generelt, men giver alene mulighed for at gå ud over direktivets rammer under ”alvorlige omstændigheder af exceptionelt omfang”. EU-Domstolen har tillige udtalt, at omstændighederne skal være kendetegnet ved, at de på grund af deres karakter umuliggør planlægning af arbejdstiden. Det vil være et domstolsanliggende, eventuelt et anliggende for EU-Domstolen, om sådanne omstændigheder konkret foreligger.

Der kan i øvrigt vedrørende EU-Domstolens praksis om arbejdstidsdirektivets anvendelsesområde f.eks. henvises til C-52/04 (Feuerwehr Hamburg), hvor direktivets bestemmelser fandt anvendelse på indsatsstyrkerne i offentligt brandvæsen, og til C-227/09 (Accardo), hvor direktivets bestemmelser fandt anvendelse på kommunalt ansatte politifolk.

Det må på baggrund af ovenstående konkluderes, at arbejdstidsdirektivets bestemmelser – herunder 48-timersreglen og også direktivets forskellige undtagelsesmuligheder – finder anvendelse i forhold til ansatte i politi og kriminalforsorg, medmindre der er tale om helt ekstraordinære omstændigheder, der er til hinder for tilrettelæggelse af arbejdstiden på almindelig vis.”

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet endvidere indhentet en udtalelse fra Rigspolitiet, der har oplyst følgende:

”Rigspolitiet kan oplyse, at både tjenestemandsansatte og overenskomstsansatte i politiet er omfattet af *aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden*, indgået den 18. juli 2003. Aftalen implementerer arbejdstidsdirektivet og er vedlagt *cirkulære nr. 91 af 18. juli 2003 om aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden*. Aftalen indeholder dog visse undtagelser, hvorfor der kan være nogle af politiets aktiviteter, der ikke er omfattet.

Politiet har derudover en mindre gruppe individuelt ansatte. Disse er som hovedregel ansat på vilkår svarende til en specifik statslig overenskomst og er således omfattet af reglerne i ovennævnte aftale. I tilfælde, hvor en individuelt ansat ikke har aftalt vilkår svarende til en statslig overenskomst, er direktivet implementeret ved bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (lovbekendtgørelse nr. 896 af 24/8/2004) (arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven).

Der er ikke i aftalen eller i direktivet fastsat regler om kompensation knyttet til 48-timers reglen. Direktivet fastsætter derimod regler om kompenserende hvileperioder og fridøgn, hvilket er implementeret i den danske arbejdsmiljølovgivning og i gældende arbejdstidsaftaler, som politiet følger.

I forhold til en eventuel godtgørelse for overtrædelse af 48-timers reglen følger det af de almindelige fagretlige regler, at arbejdsgiver kan ikendes en bod, hvis der sker brud på kollektive aftaler eller overenskomster. Derudover følger det af § 8 i arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven, at en medarbejder kan tilkendes en godtgørelse, hvis medarbejderens rettigheder er krænket efter loven.

Det bemærkes i øvrigt, at politiet generelt har stort fokus på reglerne om arbejdstid – både i forbindelse med planlægning af arbejdstiden og når der sker ændringer heri.”

Justitsministeriet har til brug for besvarelsen af spørgsmålet endvidere indhentet en udtalelse fra Direktoratet for Kriminalforsorgen, der har oplyst følgende:

”Kriminalforsorgen kan oplyse, at EU’s arbejdstidsdirektiv er gældende for kriminalforsorgen.

For tjenestemænd og ansatte omfattet af kollektiv overenskomst er direktivet implementeret ved aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indgået den 18. juli 2003 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Aftalen er vedlagt som bilag 1 til cirkulære nr. 91 af 18/7/2003. For de medarbejdere, der er ansat på individuel kontrakt i kriminalforsorgen, fordi arbejdet ikke er dækket af overenskomst mv., er direktivet implementeret ved bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (lovbekendtgørelse nr. 896 af 24/8/2004) (arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven), medmindre at det er aftalt i den individuelle kontrakt, at rettighederne er sikret via kollektiv overenskomst.

I forhold til en eventuel godtgørelse for overtrædelse af 48-timers reglen skal der skelnes mellem tjenestemænd, overenskomstansatte og ansatte på individuel kontrakt i kriminalforsorgen.

For så vidt angår tjenestemænd og overenskomstansatte følger det af de almindelige fagretlige regler, at arbejdsgiver kan ikendes en bod, hvis der sker brud på kollektive aftaler eller overenskomster.

For ansatte på individuel kontrakt følger det af § 8 i arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven, der som udgangspunkt er gældende for kriminalforsorgens ansatte på individuel kontrakt, at en medarbejder kan tilkendes en godtgørelse, hvis medarbejderens rettigheder er krænket efter loven.

Kriminalforsorgen kan supplerende oplyse, at kriminalforsorgen pt. er ved at afdække eventuelle overtrædelser af 48-timers reglen, herunder hvordan eventuelle overtrædelser skal håndteres.”