

Ditte Lings Fiala

Fra: Trine Birgitte Hougaard <TBH@da.dk>
Sendt: 15. februar 2022 14:20
Til: Ditte Lings Fiala
Cc: Anders Levy; Stine Graaskov Lemke
Emne: SV: Ny frist 11/2- 2022: Anmodning om bidrag til afrapportering til EU-Kommissionen om implementeringen af arbejdstidsdirektivet

Kære Ditte

Beklager det sene svar, men hermed vores bemærkninger:

DA forudsætter, at Beskæftigelsesministeriet redegør for ændringer i lovregler på arbejdstidsområdet, hvorfor vi har koncentreret os om ændringer i overenskomsterne.

Det er DA's umiddelbare vurdering, at der ikke er sket væsentlige ændringer af overenskomsterne vedr. implementering af arbejdstidsdirektivet (siden 2017).

Ved OK 2020 blev der dog på en række områder aftalt adgang til lokalt at udskyde den daglige hvileperiode ved rådighedsvagter for arbejde, der ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen om hvileperioder og fridøgn. Der er bl.a. indgået sådanne aftaler mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og Teknisk Landsforbund i 2020.

I funktionæroverenskomsten for handel, viden og service er der i både 2017 og 2020, aftalt ændringer, hvor parterne

- 1) under definitionen af natperiode har valgt at erstatte "halvdelen" med "300 timer" inden for en periode på 12 måneder og
- 2) har indgået aftale om rådighedstjeneste, der vedr. adgang til lokalt at udskyde den daglige hvileperiode ved rådighedsvagter, der ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelse om hvileperioder og fridøgn.

I reklame- og forlagsoverenskomsten er der i OK2020 indgået aftale om rådighedstjeneste, der vedr. adgang til lokalt at udskyde den daglige hvileperiode ved rådighedsvagter, der ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelse om hvileperioder og fridøgn.

Ligeledes blev der i forbindelse med OK på en række områder, bl.a. i Industriens Overenskomst, blev der indgået en rammeaftale om rådighedstjeneste, som gør det muligt ved lokal aftale at udskyde den daglige hvileperiode.

Med venlig hilsen

Trine Birgitte Hougaard
Chefkonsulent

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K
Sendt pr. mail til akl@bm.dk, ltm@bm.dk, dlf@bm.dk

Sagsnr. 22-0494
Vores ref. RAS
Den 11. februar 2022

FH bidrag til afrapportering til EU-Kommissionen om implementeringen af arbejdstidsdirektivet

Som svar på EU-kommissionens forespørgsel vedr. direktiv 2003/88 videresendt af Beskæftigelsesministeriet skal FH hermed sende et svar.

Ad 1. Indledning

FH har ingen kommentarer hertil.

Ad 2. Retssituationen

I forhold til EU-kommissionens spørgsmål om "2. Retssituationen" skal FH for det første i relation til spørgsmålene om implementering henholde sig til LO's tidligere svar vedr. tilsvarende spørgsmål i vores brev af 23. oktober 2014 og tidligere, hvori den danske implementering også er nærmere beskrevet.

I forhold til foranstaltninger i forbindelse med Covid-19, så meldte Arbejdstilsynet den 13. maj 2020 ud, at Covid-19-pandemien måtte opfattes som en force majeure-situation – også i forhold til overholdelse af arbejdstidsreglerne – hvilket fik FH til at skrive til Beskæftigelsesministeriet og fremsætte ønske om, at meddelelsen blev trukket tilbage bl.a. under henvisning til Forhandlingsfællesskabet og Danske Regioners fælles udmelding, ifølge hvilken de gældende arbejdstidsregler i overenskomsterne kunne overholdes på trods af Covid-19. Dansk Sygeplejeråd og FOA har oplyst overfor FH, at det er lykkedes at holde arbejdstiderne inden for de gældende regler i overenskomsterne – helt i overensstemmelse med Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabets fælleserklæring af 14. maj 2020.

Ad 3. Overvågning af gennemførelsen

FH har ingen kommentarer.

Ad 4. Retlig fortolkning

I forhold til dansk retspraksis vedr. arbejdstidsdirektivet siden 2014 er især UfR 2018.763 H interessant, da Højesteret i denne sag fastsatte generelle kriterier for fastsættelse af godtgørelsesniveauet ved overtrædelse af 48-timers-reglen i Lov om gennemførelse af arbejdstidsdirektivet. (Dommen er analyseret i artiklen *"Godtgørelse og udmålingsprincipper i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, fortolkning af UfR 2018.763 H"*, Rune Asmussen, HR Jura-Magasinet, nr. 14, forår 2019, side 23-30). Der er afsagt en del civilretlige afgørelser på landsretniveau siden denne afgørelse vedr. 48-timers-regen, herunder ØLD af 10. december 2021, ØLD af 2. december 2019, VLD af 26. august 2019 og ØLD af 3. december 2018, mens der så vidt vides ikke er fagretlig praksis, udover hvad LO tidligere har angivet i brev af 23. oktober 2014.

Det kunne være ønskværdigt med en klarere ordlyd om, hvad der gælder i forhold til reglerne om arbejdstid, når en arbejdstager har mere end 1 arbejdskontrakt hos to forskellige arbejdsgivere. Som det kan ses i EU-kommissionens fortolkningsmeddelelse fra maj 2017, så er retsopfattelsen ganske forskellig i de forskellige lande, jf. punkt B side 4-5.

Vedrørende implementeringen af direktivet har FH ikke noget at tilføje i forhold til, hvad der fremgår af brev af 23. oktober 2014.

Ad. 5. Evaluering

FH har ingen kommentarer hertil.

Ad 6. Udsigter

I forhold til det igangværende arbejde i implementeringsudvalgt tillader FH at antage, at Beskæftigelsesministeriet skriver en status til EU-kommissionen, hvis Beskæftigelsesministeriet måtte finde dette nødvendigt.

Med venlig hilsen



Lizette Risgaard

Til: Anders Levy (akl@bm.dk)
Fra: Ditte Lings Fiala (dlf@bm.dk)
Titel: VS: Ny frist 11/2- 2022: Anmodning om bidrag til afrapportering til EU-Kommissionen om implementeringen af arbejdstidsdirektivet
Sendt: 14-08-2023 15:10
Bilag: Komms rapport 2017 arbejdstid.pdf; DA Common format for national reports.pdf; DA Letter.pdf;

Fra: Ditte Lings Fiala

Sendt: 4. februar 2022 14:33

Til: Trine Birgitte Hougaard <TBH@da.dk>; lds@fho.dk; ras@fho.dk; Jesper Herrmann <JH@co-industri.dk>; lkd@kl.dk; ors@kl.dk; le.yl@dadl.dk; OLI@regioner.dk; David Sembach <DSE@regioner.dk>; rah@lho.dk; hbj@fho.dk; Signe Tønnesen Bergmann <smt@lho.dk>; SGJ@da.dk

Cc: Anders Levy <akl@bm.dk>; Lise Trane-Møller <ltm@bm.dk>

Emne: Ny frist 11/2- 2022: Anmodning om bidrag til afrapportering til EU-Kommissionen om implementeringen af arbejdstidsdirektivet

Kære alle

Vi har modtaget en rykker fra EU-Kommissionen om manglende dansk afrapportering om implementering af arbejdstidsdirektivet.

De vil gerne have afrapporteringen hurtigst muligt og senest den 15. februar.

Da vi fortsat mangler bidrag fra jer, må I meget gerne vende tilbage med jeres bidrag senest **fredag den 11. februar 2022**.

Vi har i mailen nedenfor beskrevet det nærmere indhold for jeres bidrag, som bedes sendt til akl@bm.dk, ltm@bm.dk og undertegnede.

Bh. Ditte

Med venlig hilsen

Ditte Lings Fiala

Fuldmægtig

Center for Arbejdsliv, Ligestilling og International (CALI)

T 20 30 28 02 | dlf@bm.dk



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K
T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal | 1060 Copenhagen
T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Fra: Lise Trane-Møller <ltm@bm.dk>

Sendt: 9. december 2021 15:52

Til: Merete Preisler <mep@fanet.dk>; Claus Ryde <clr@fanet.dk>; Trine Birgitte Hougaard <TBH@da.dk>; Martin Steen Kabongo <MSK@da.dk>; lds@fho.dk; ras@fho.dk; hbri@FOA.dk; Jesper Herrmann <JH@co-industri.dk>; lkd@kl.dk; ors@kl.dk; Jesper David Jensen <jdj@ac.dk>; le.yl@dadl.dk; OLI@regioner.dk; David Sembach <DSE@regioner.dk>; Gitte Klint Axelsen <gitax@medst.dk>; Frederik Sindberg Walther <frsiw@medst.dk>;

rah@lho.dk; hbj@fho.dk; joib@foa.dk; Signe Tønnesen Bergmann <smt@lho.dk>; Ann-Britt Olsen <abol@FOA.DK>; joib@foa.dk

Cc: Eva Jensen <evje@bm.dk>; Anders Levy <AKL@bm.dk>; Ditte Lings Fiala <dlf@bm.dk>

Emne: Frist 28/1- 2022: Anmodning om bidrag til afrapportering til EU-Kommissionen om implementeringen af arbejdstidsdirektivet

Kære alle

Tak for et godt og konstruktivt arbejdsgruppemøde den 2. december 2021.

Som nævnt på mødet har vi brug for jeres bidrag til afrapporteringen til EU-kommissionen om implementeringen af arbejdstidsdirektivet. I bedes bidrage til den del af høringen, der vedrører gennemførelse af direktivet gennem kollektive overenskomster. I den forbindelse bedes I oplyse om væsentlige ændringer, der er foretaget ved ændringer af overenskomster eller aftaler siden sidst, der blev udarbejdet en rapport om den praktiske gennemførelse af direktivet. I bedes redegøre for ændringerne og angive, hvorvidt de er blevet foretaget for at gennemføre EU-Domstolens domme. I bedes angive detaljerede henvisninger til de ændringer, der er foretaget og henvise til relevante bestemmelser, eventuelt ved hjælp af links til udgaven af overenskomsterne/aftalerne.

Til brug for høringen er vedlagt følgende dokumenter, der også tidligere er udsendt til arbejdsgruppen:

- Brev fra Kommissionen
- Fælles format for nationale rapporter om den praktiske gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
- Kommissionens rapport fra 2017 om arbejdstid.

I bedes vende tilbage med jeres bidrag senest **fredag den 28. januar 2022**. Bidraget bedes sendt til akl@bm.dk, dlf@bm.dk og undertegnede.

Bedste hilsner

Lise

Lise Trane-Møller

Fuldmægtig

Center for Arbejdsret, Ligestilling og International

T 20 16 71 99 | ltm@bm.dk



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K

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

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen

T +45 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

[Følg os på LinkedIn](#)



EUROPA-KOMMISSIONEN

GENERALDIREKTORATET FOR BESKÆFTIGELSE, SOCIALE ANLIGGENDER,
ARBEJDSMARKEDSFORHOLD OG INKLUSION

Generaldirektøren

Bruxelles, den

EMPL.B.2/JK/LK/kh(2021) 2884858

S.E. M. Jonas Bering Liisberg
Ambassadeur extraordinaire et
plénipotentiaire - Représentant
permanent
Représentation Permanente du
Danemark auprès de l'Union
Européenne

brurep@um.dk

Vedr.: Nationale rapporter om den praktiske gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Hr. ambassadør

I artikel 24, stk. 2, i direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er følgende fastsat: "Medlemsstaterne forelægger hvert femte år Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv med angivelse af arbejdsmarkedsparternes synspunkter. Kommissionen underretter Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen herom."

I artikel 24, stk. 3, i samme direktiv hedder det endvidere, at "fra den 23. november 1996 forelægger Kommissionen hvert femte år Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om anvendelsen af dette direktiv under hensyntagen til artikel 22 og 23 samt stk. 1 og 2 i nærværende artikel."

Sidste gang medlemsstaterne forelagde Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af direktivet var i 2017, og i henhold til bestemmelserne i artikel 24, stk. 2, skal de nu igen udarbejde en rapport. Medlemsstaternes rapporter vil blive taget i betragtning ved udarbejdelsen af Kommissionens rapport om anvendelsen af arbejdstidsdirektivet, jf. bestemmelserne i artikel 24, stk. 3. Kommissionen har også til

hensigt i overensstemmelse med sædvanlig praksis at høre de europæiske arbejdsmarkedsparter.

For at gøre det lettere at foretage en sammenlignende analyse af de nationale rapporter, sådan som det forventes i henhold til direktivets artikel 24, stk. 3, vil det være en stor hjælp, hvis de danske myndigheder udarbejder rapporten efter det format, der er fastsat i vedlagte spørgeskema.

Rapporten, der omfatter de danske arbejdsmarkedsparters synspunkter, skal være Kommissionen i hænde senest seks måneder fra datoen for dette brev (EMPL-B2-UNIT@ec.europa.eu).

Med venlig hilsen



Joost KORTE

Bilag: Fælles format for nationale rapporter om den praktiske gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Fælles format for nationale rapporter om den praktiske gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden¹

1. INDLEDNING

- Beskriv, hvordan rapporten er blevet udarbejdet, angiv, hvilke arbejdsmarkedsparter der er blevet hørt, og beskriv høringsmetoden.
- Beskriv, hvordan arbejdsmarkedsparternes synspunkter er blevet registreret (specifikt for hvert punkt eller generelt i et bilag mv.).

2. RETSSITUATIONEN

- **MNE-databasen:** De bedes sikre, at oplysningerne i MNE-databasen er fuldstændige og ajourførte, og at der i de meddelelser, der er givet efter Domstolens dom i sag C-543/17², for hver enkelt bestemmelse i direktivet er angivet den eller de nationale gennemførelsesbestemmelser. De bedes i den nationale rapport henvise til de ændringer, der er indført i MNE-databasen, siden De sidste gang udarbejdede en rapport om den praktiske gennemførelse af direktivet i 2014.
- **Ændringer i nationale foranstaltninger, der påvirker gennemførelsen af direktivet:** De bedes redegøre for alle væsentlige ændringer, der er foretaget i de nationale foranstaltninger til gennemførelse af direktivets bestemmelser, eller som direkte berører rettighederne og forpligtelserne i direktivet, siden De sidste gang udarbejdede en rapport om den praktiske gennemførelse af direktivet i 2014. De bedes angive, hvilke af disse ændringer der er foretaget for at gennemføre Domstolens domme. Beskriv (i givet fald) det relative hierarki mellem de forskellige retsakter. Hvis en foranstaltning kun finder anvendelse på regionalt niveau eller sektorniveau, bedes De angive foranstaltningens nøjagtige anvendelsesområde. Angiv detaljerede henvisninger til alle relevante bestemmelser, eventuelt ved hjælp af links til den konsoliderede udgave af teksterne.

¹ Den tidligere nationale rapporteringsrunde, der blev iværksat i 2014, førte i 2017 til vedtagelse af "Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg: Rapport om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden", COM(2017) 254 final. Den endelige rapport blev ledsaget af et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene: "Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time", SWD(2017) 204 final.

² Dom af 8. juli 2019, Europa-Kommissionen mod Kongeriget Belgien, C-543/17, ECLI:EU:C:2019:573.

- **Gennemførelse af direktivet gennem kollektive overenskomster:** Hvis gennemførelsen af direktivet sker i det mindste delvist gennem kollektive overenskomster eller aftaler, der er indgået mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau eller på et lavere niveau, bedes De angive alle væsentlige ændringer, der er foretaget ved (ændringer af) sådanne overenskomster eller aftaler, siden De sidste gang udarbejdede en rapport om den praktiske gennemførelse af direktivet i 2014. De bedes redegøre for disse ændringer og angive, hvorvidt de blev foretaget for at gennemføre Domstolens domme. Beskriv (i givet fald), hvordan gennemførelsen af direktivet er sikret for så vidt angår arbejdstagere, der ikke er omfattet af overenskomsterne/aftalerne. Angiv detaljerede henvisninger til de ændringer, der er foretaget, og til de relevante bestemmelser, eventuelt ved hjælp af links til den konsoliderede udgave af overenskomsterne/aftalerne.
- **Foranstaltninger i forbindelse med covid-19-pandemien:** Beskriv de gældende foranstaltninger, der er truffet for at imødekomme ekstraordinære behov i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden som følge af covid-19-pandemien. Angiv, om De finder direktivets bestemmelser egnede til at imødegå ekstraordinære situationer.
- **Gennemførelsesrapporten fra 2017:** Anfør eventuelle bemærkninger til vurderingen af den nationale lovgivning og praksis i "Rapport om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden" og det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene fra 2017.

3. OVERVÅGNING AF GENNEMFØRELSEN

- Angiv, hvilke organer der har til opgave at overvåge anvendelsen af gennemførelsesforanstaltningerne. Foreligger der eventuelle rapporter om denne overvågning?
- Beskriv de anvendte overvågningsmetoder.
- Beskriv eventuelle problemer i forbindelse med overvågningen af anvendelsen af gennemførelsesforanstaltningerne og beskriv de foranstaltninger, der er truffet for at løse disse problemer.

4. RETLIG FORTOLKNING

- Angiv venligst de vigtigste domstolsafgørelser på nationalt niveau, dvs. vedrørende nye eller vigtige spørgsmål, i forbindelse med fortolkningen eller anvendelsen af direktivet, siden De sidste gang udarbejdede en rapport om den praktiske gennemførelse af direktivet i 2014, og anfør de vigtigste juridiske problemstillinger og de konklusioner, der blev draget i dommene.

- Angiv, hvorvidt De har haft problemer med at fortolke aspekter af direktivet, og om der er punkter, som De ønsker tydeliggjort.
- Angiv også, om visse aspekter af direktivet har rejst fortolknings spørgsmål i forbindelse med håndteringen af covid-19-pandemien.

5. EVALUERING

- Angiv de socioøkonomiske virkninger af gennemførelsesforanstaltningerne, især i forhold til:
 - arbejdstagernes sundhed og sikkerhed
 - balance mellem arbejde og privatliv
 - virksomhedernes fleksibilitet/konkurrenceevne
 - forbrugere/tjenestebrugere
 - små og mellemstore virksomheder
 - administrativ/lovgivningsmæssig byrde.
- Beskriv det eventuelle evalueringsarbejde, der måtte være udført under Deres myndighed.

6. UDSIGTER

- Anfør eventuelle forslag til tilpasning eller ændring af direktivet med angivelse af begrundelse.
- Angiv eventuelle udfordringer i forbindelse med direktivets gennemførelse, som skyldes udviklingen i arbejdsverdenen. Angiv, hvilke ændringer der anses for hensigtsmæssige for at tage hensyn til teknologiske fremskridt og nye arbejdsmønstre. Er der uafklarede spørgsmål i forbindelse med direktivets anvendelse?
- Angiv eventuelle forslag til ledsageforanstaltninger på EU-niveau, der kunne være nyttige.



EUROPA-
KOMMISSIONEN

Bruxelles, den 26.4.2017
COM(2017) 254 final

**RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET OG
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG**

**Rapport om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i
forbindelse med tilrettelægelse af arbejdstiden**

{SWD(2017) 204 final}

I. Indledning

Denne rapport undersøger medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden¹ (i det følgende benævnt "direktivet" eller "arbejdstidsdirektivet") i overensstemmelse med direktivets artikel 24. Rapporten minder om direktivets mål og vigtigste bestemmelser og beskriver Kommissionens vigtigste konklusioner om medlemsstaternes gennemførelse. Kommissionen vil i bilaget til rapporten uddybe resultaterne af sin undersøgelse i et arbejdsdokument fra sine tjenestegrene².

Målet med denne rapport er derfor at give et overblik over, hvordan medlemsstaterne har gennemført direktivet, samt at fremhæve væsentlige spørgsmål og problemer.

Kommissionen fremlægger også en fortolkningsmeddelelse³ for at skabe juridisk klarhed og sikkerhed for medlemsstaterne og andre interessenter i anvendelsen af arbejdstidsdirektivet og dermed forbedre dets anvendelse. Rapporten og fortolkningsmeddelelsen har det fælles mål at sikre bedre gennemførelse af direktivet i overensstemmelse med de politiske rammer, der er udstukket i Kommissionens meddelelse "*EU-retten – Bedre resultater gennem bedre anvendelse*".⁴

Den giver imidlertid ikke en udtømmende redegørelse for alle nationale gennemførelsesforanstaltninger, ligesom den ikke foregriber Kommissionens holdninger i forbindelse med senere retssager.

II. Direktivets mål og krav

Direktivet blev vedtaget af Europa-Parlamentet og Rådet i henhold til artikel 137, stk. 2, i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab (nu artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde).

Dets primære formål er at fastsætte minimumsstandarder for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Mange undersøgelser viser, at lange arbejdstider og utilstrækkelig hvile (især i længere perioder) kan have skadelige virkninger (flere ulykker og fejl, øget stress og træthed, sundhedsrisici på kort og lang sigt).

¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9). Direktivet konsoliderer og ophæver to tidligere direktiver fra 1993 og 2000.

² SWD(2017) 204.

³ Meddelelse fra Kommissionen, fortolkningsmeddelelse fra Kommissionen om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, COM(2017) 2601.

⁴ Meddelelse fra Kommissionen "EU-retten – Bedre resultater gennem bedre anvendelse", C(2016) 8600, EUT C 18 af 19.1.2017.

Den Europæiske Unions Domstol ("Domstolen") har fastslået, at direktivets krav vedrørende maksimal arbejdstid, årlig betalt ferie og minimumshvileperioder "udgør [...] regler inden for Fællesskabets sociallovgivning af særlig betydning, som enhver arbejdstager er omfattet af"⁵.

Det fremgår ligeledes af artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder⁶, at:

"Enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn".

Direktivet indeholder fælles minimumsforskrifter for arbejdstagere i alle medlemsstater, som omfatter:

- loft for arbejdstiden (højest 48 timer om ugen i gennemsnit, inklusive overarbejde)
- daglige og ugentlige minimumshvileperioder (mindst 11 sammenhængende timers daglig hviletid og 35 timers sammenhængende ugentlig hviletid)
- årlig betalt ferie (mindst fire uger om året)
- ekstra beskyttelse for natarbejdere.

Direktivet sikrer også en vis fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Minimumshvileperioden kan udsættes helt eller delvist for visse aktiviteter. De enkelte arbejdstagere kan vælge at arbejde mere end 48 timer (det såkaldte "fravalg"). Kollektive overenskomster kan indeholde bestemmelser om fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden, f.eks. ved at tillade, at den ugentlige arbejdstid udregnes som et gennemsnit over perioder på op til 12 måneder.

III. Analyse af medlemsstaternes anvendelse af direktivet

Kommissionen iværksatte i 2014 en undersøgelse af alle medlemsstaternes gennemførelse af direktivet. Til grund for undersøgelsen lå nationale rapporter (herunder fra arbejdsmarkedets parter på nationalt og europæisk plan), tidligere rapporter fra Kommissionen om gennemførelse, oplysninger fra EU Pilot og overtrædelsesprocedurer, bidrag fra uafhængige eksperter og Kommissionens egen research. De vigtigste resultater af almen relevans er sammenfattet i afsnit A til I nedenfor. Disse er i høj grad indbyrdes forbundne, hvilket skal tages i betragtning i enhver vurdering af overholdelsen af direktivet.

⁵ Domstolens dom af 1. december 2005, *Abdelkader Dellas m.fl. mod Premier ministre og Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité*, sag C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, præmis 40 og 41 og 49; Domstolens dom af 6. april 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging mod Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, præmis 28.

⁶ Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (EUT C 303 af 14.12.2007, s. 1). I chartrets artikel 52, stk. 1, anføres det, at enhver "begrænsning i udøvelsen af de rettigheder og friheder, der anerkendes ved dette charter, skal være fastlagt i lovgivningen og skal respektere disse rettigheders og friheders væsentligste indhold. Under iagttagelse af proportionalitetsprincippet kan der kun indføres begrænsninger, såfremt disse er nødvendige og faktisk svarer til mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen, eller et behov for beskyttelse af andres rettigheder og friheder".

A. Undtagelser fra direktivets anvendelsesområde

Det kan ud fra de foreliggende oplysninger konkluderes, at direktivet for størstedelens vedkommende er blevet gennemført i både den offentlige og den private sektor.

I nogle medlemsstater er der dog visse kategorier af arbejdstagere, der er udelukket fra lovgivningens anvendelsesområde. I den offentlige sektor gælder det navnlig for de væbnede styrker og andre sikkerhedsstyrker samt for civilbeskyttelsestjenester såsom fængselspersonale og brandvæsen⁷. I den private sektor udelukker flere medlemsstater husarbejdere⁸.

Disse undtagelser er ikke i overensstemmelse med kravene i arbejdstidsdirektivet, medmindre det er sikret ved kollektive overenskomster, at direktivets bestemmelser gennemføres.

B. Arbejdstagere med mere end én ansættelseskontrakt

Arbejdstidsdirektivet fastsætter mindstekrav for "arbejdstagere". Det fremgår imidlertid ikke tydeligt, om dets bestemmelser fastsætter absolutte begrænsninger i forbindelse med sideløbende kontrakter med en eller flere arbejdsgivere, eller om de finder anvendelse på det enkelte ansættelsesforhold særskilt. Domstolen har endnu ikke skullet tage stilling til dette spørgsmål. Som angivet i tidligere rapporter⁹ mener Kommissionen, at i lyset af direktivets mål om at forbedre arbejdstagernes sundhed og sikkerhed bør begrænsningerne for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid og daglige og ugentlige hviletid så vidt muligt gælde pr. arbejdstager. I betragtning af behovet for at sikre, at sundheds- og sikkerhedsmålet i arbejdstidsdirektivet får fuld virkning, bør medlemsstaternes lovgivning indeholde passende mekanismer til overvågning og håndhævelse.

Praksis i medlemsstaterne varierer betydeligt på dette punkt. Østrig, Bulgarien, Kroatien, Cypern, Frankrig, Tyskland, Luxembourg, Det Forenede Kongerige, Estland, Grækenland,

⁷ Irland (lov nr. 20 om tilrettelæggelse af arbejdstiden, del I, § 3, stk. 1, Garda Síochána (politiet), væbnede styrker), Irland (lov nr. 20 om tilrettelæggelse af arbejdstiden, del I, § 3, stk. 3b, og bekendtgørelse om tilrettelæggelse af arbejdstiden (undtagelse for civilbeskyttelsestjenester) (S.I. nr. 52/1998), herunder brandfolk, fængselspersonale og beredskabsfolk til søs; Cypern (lov om arbejdstid af 2002, § 4 om væbnede styrker); Italien (lovdekret 66/2003, § 2 – politi og væbnede styrker, retsvæsen, fængselsvæsen, offentlig sikkerhed og civilbeskyttelse er alle udelukket, hvis deres opgaver er særligt krævende, og det er foreskrevet i et ministerielt dekret).

⁸ Belgien (arbejdsloven af 16. marts 1971, § 3); Grækenland (præsidentielt dekret nr. 88/1999, som ændret ved præsidentielt dekret nr. 79/2005, § 1); Luxembourg (arbejdsloven, § L. 211-2); Sverige (arbejdstidsloven, SFS 1982:673, § 2); Det Forenede Kongerige (bekendtgørelse om arbejdstid af 1998, del III, § 19).

⁹ Beretning fra Kommissionen – Status for gennemførelsen af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (KOM(2000) 787 endelig). Rapport fra Kommissionen om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF ("arbejdstidsdirektivet") og ledsagedokument, KOM(2010) 802 endelig og SEC(2010) 1611 endelig.

Irland, Italien, Litauen, Nederlandene og Slovenien anvender direktivet pr. arbejdstager (hovedsagelig i henhold til udtrykkelige lovbestemmelser herom).

Derimod anvender Den Tjekkiske Republik, Danmark, Spanien, Letland, Ungarn, Malta, Polen, Portugal, Rumænien og Slovakiet direktivet pr. kontrakt.

I Belgien, Finland og Sverige finder direktivet anvendelse pr. arbejdstager, hvis der findes mere end én kontrakt med den samme arbejdsgiver, men pr. kontrakt i situationer, hvor arbejdstageren har mere end én kontrakt med forskellige arbejdsgivere.

C. Definition af "arbejdstid" og "vagtperiode"

Generelt synes den formelle definition af "arbejdstid" i direktivets artikel 2 (dvs. at arbejdstageren "*er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver*") ikke at volde problemer med anvendelsen.

De fleste medlemsstater har ikke specifikke lovbestemmelser, der definerer, hvad der betegnes som vagtperioder.

"Vagtperioder" henviser til perioder, hvor en arbejdstager skal opholde sig på et forinden af arbejdsgiveren anvist sted, klar til i givet fald at udføre sine arbejdsopgaver. Ifølge Domstolens afgørelser skal vagtperioder fuldt ud tælle med som arbejdstid i henhold til direktivet. Princippet finder anvendelse både på perioder, hvor arbejdstageren arbejder, fordi hun/han er blevet anmodet herom ("aktiv" vagtperiode), og på perioder, hvor hun/han kan hvile sig, mens hun/han venter på at blive anmodet om at udføre arbejde ("inaktiv" vagtperiode), forudsat at hun/han forbliver på arbejdspladsen.

Der, hvor de nationale bestemmelser udtrykkeligt henviser til vagtperioder, er dette generelt i overensstemmelse med Domstolens fortolkning. Endvidere har de nationale domstole generelt anvendt EU's retspraksis.

Medlemsstaternes opfyldelse af kravet om at behandle vagtperioder som arbejdstid er på vej i den rigtige retning, men der er stadig nogle problemer.

I Slovenien fremgår det stadig udtrykkeligt af retsforskrifterne om politi, dommere, væbnede styrker og embedsmænd¹⁰, at inaktive perioder i vagtperioder ikke skal betragtes som arbejdstid. I Belgien giver et dekret vedrørende kostskoler og visse institutioner under internatordningen i de franske og tyske fællesskaber samt i regionen Vallonien også tilladelse

¹⁰ Lov om politiets organisation og arbejde (Sloveniens officielle tidende, nr. 15/13, 11/14, 86/15, 77/16), § 71, lov om retsvæsenet (Sloveniens officielle tidende, nr. 94/07 officiel konsolideret tekst, 91/09, 33/11.63/13.95/14.95/14 ZUPPJS15, 17/15), forsvarsloven, artikel 97e (Sloveniens officielle tidende, RS, nr. 103/04, 95/16, konsolideret tekst nr. 8), fælles overenskomst for den offentlige sektor (Sloveniens officielle tidende, nr. 57/08, 23/09, 19/09, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/16) § 46.

til, at visse tidsperioder ikke regnes med som arbejdstid. Det drejer sig om dele af de perioder, der går med at følge beboerne på udflugter, eller dele af perioder om aftenen og natten, hvor arbejdstageren har et egnet sted, hvor denne kan hvile¹¹. For socialarbejdere i Irland og læger i den offentlige sundhedssektor i Grækenland er der stadig et problem med indregning af vagtperioder som arbejdstid, men man er i færd med at bringe situationen i overensstemmelse med direktivet. Ifølge den nye overenskomst for kommunale læger i Finland¹² tælles visse lægers vagtperioder ud over deres normale arbejdstid ikke med som arbejdstid. I Danmark kan arbejdsmarkedets parter ifølge lovgivningen aftale, at hvileperioden kan placeres i vagtperioden på arbejdsstedet, og nogle af arbejdsmarkedets parter i sundhedssektoren har udnyttet denne mulighed¹³.

D. Pauser og hvileperioder

I henhold til artikel 4 skal arbejdstageren have en pause, hvis arbejdsdagen er længere end seks timer, uden angivelse af pausens varighed eller nærmere vilkår. Direktivet kræver, at dette skal *"fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller, hvor sådanne overenskomster eller aftaler ikke findes, i den nationale lovgivning"*.

I henhold til direktivet kan varigheden og kriterierne for pausen fastlægges i kollektive overenskomster. Det er ikke desto mindre medlemsstaterne, der har pligt til at gennemføre direktivet. Det er derfor deres ansvar at sikre, at alle arbejdstagere, herunder dem, der måske ikke er omfattet af kollektive overenskomster, har ret til en pause.

Denne bestemmelse synes generelt at være blevet tilfredsstillende gennemført. De fleste medlemsstater fastsætter minimumsbestemmelser for varigheden og placeringen af pausen i løbet af arbejdsdagen. Nogle medlemsstater har imidlertid ikke fastsat nogen minimumsbestemmelser om pausens varighed eller placering i lovgivningen¹⁴, og det er ikke klart, om dette er omfattet af kollektive aftaler i alle tilfælde.

Hvad angår hvile (direktivets artikel 3 og 5), er direktivets centrale krav, at arbejdstageren skal have en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode og for hver syvdagesperiode en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer plus de 11 timers daglige hviletid. Direktivet indeholder en mulighed for, at den egentlige hviletid kan reduceres til 24 timer af objektive grunde.

¹¹ Kongelig anordning af 26. maj 2002 om arbejdstid for ansatte i institutionerne og kontorerne under det fælles underudvalg om uddannelse og bolig i det franske fællesskab, regionen Vallonien og det tysksprogede fællesskab (C.P. 319.02).

¹² KT – Kommunale ansatte og forhandlingsorganisationen for ansatte i den offentlige sektor (JUKO), 31. maj 2016.

¹³ Bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v., § 19, overenskomst om arbejdstid for social- og sundhedspersonale ansat i regionerne, bilag 5, kommenteret arbejdstidsaftale om hviletid og fridøgn for sundhedspersonale, afsnit 4 (bl.a. sygeplejersker, bioanalytikere, fysioterapeuter), overenskomst for læger ansat i regionerne, § 29.

¹⁴ Danmark (bekendtgørelse af lov nr. 896 af 2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, § 3), Luxembourg (arbejdsloven, § L. 211-16), Rumænien (arbejdsloven (lov nr. 53/2003), § 134), Sverige (lov om arbejdstid (1982:673), § 15).

Disse centrale krav synes at være blevet gennemført tilfredsstillende i den nationale lovgivning af medlemsstaterne for de fleste sektorer. Nogle få medlemsstater synes at have gennemført kravet om ugentlig arbejdstid forkert i nogle henseender, f.eks. fordi kravet ikke er gennemført for en bestemt sektor¹⁵, eller ved at tillade en hvileperiode på 24 timer, uden at der er konkrete objektive grunde til det¹⁶.

E. Begrænsning af arbejdstiden

I henhold til direktivets artikel 6 må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer, inklusive overarbejde. Generelt er denne begrænsning blevet gennemført på en tilfredsstillende måde, og mange medlemsstater har faktisk indført mere beskyttende standarder.

Flere lande har ændret deres lovgivning for visse grupper af arbejdstagere for at opfylde direktivets krav. Der er stadig enkelte tilfælde, hvor direktivets grænse overskrides, navnlig:

- Direktivets loft for den ugentlige arbejdstid er stadig ikke gennemført tilfredsstillende af Irland for socialarbejdere eller af Grækenland for læger i den offentlige sundhedssektor, men der arbejdes på at rette op på situationen.
- Den bulgarske arbejdslov foreskriver en ugentlig arbejdstid på 56 timer, hvor der er indført et system med gennemsnitlig beregning af den ugentlige arbejdstid, og hvor dette ikke begrænser brugen af obligatorisk overarbejde for nationale forsvarsstyrker, nødsituationer, presserende genoprettelse af den offentlige forsyning eller transport og ydelse af lægehjælp¹⁷.

Loftet på fire måneder for beregning af den maksimale ugentlige arbejdstid synes også at være overskredet i Tyskland¹⁸, Bulgarien¹⁹ og Slovenien,²⁰ hvor det er fastsat til seks måneder, og i Spanien, hvor det er 12 måneder²¹. Dette er ikke begrænset til de aktiviteter, der er nævnt i direktivets artikel 17, stk. 3.

F. Årlig ferie

Den grundlæggende ret til årlig betalt ferie (direktivets artikel 7) er generelt gennemført tilfredsstillende.

¹⁵ Spanien (embedsmænd).

¹⁶ Belgien, Slovenien (sundhedssektoren).

¹⁷ Arbejdsloven, § 142 og 146, stk. 3.

¹⁸ Lov om arbejdstid, § 7, stk. 8, og § 14.

¹⁹ Arbejdsloven, § 142, lov om embedsmænd, § 49.

²⁰ ZDR-1, § 144, stk. 3.

²¹ Arbejdsloven, § 34, stk. 2.

Alle medlemsstater fastsætter udtrykkeligt en ret til mindst fire ugers årlig betalt ferie, og alle bestemmer, at arbejdstageren skal modtage sin "gennemsnitlige løn", sin "normale ugentlige sats", "gennemsnitlige månedsløn" eller lignende, mens han/hun er på ferie.

Der er imidlertid konstateret to primære problemer: For det første har nogle medlemsstater betingelser for optjening eller afholdelse af årlig betalt ferie i det første ansættelsesår, som går videre end direktivet som fortolket af Domstolen. De fastsætter f.eks. optjeningsperioder, som er for lange (6-8 måneder), før der kan afholdes ferie²².

Nogle få medlemsstater har systemer, hvor retten til årlig ferie *med løn* optjenes på grundlag af arbejdstagerens indkomst i et optjeningsår, som går forud for det år, hvor den årlige betalte ferie kan afholdes ("ferieåret")²³. Arbejdstageren har ret til ferie i ferieåret, men uden løn. Disse regler kan betyde, at der går mere end et år, før den optjente årlige betalte ferie kan afholdes.

Det andet større problem er bortfald af retten til årlig betalt ferie, som arbejdstageren ikke har været i stand til at afholde. Domstolen har fastslået, at en arbejdstager, som ikke er i stand til at arbejde på grund af sygdom, fortsat optjener årlig betalt ferie i perioden med sygeorlov. Medlemsstaterne kan begrænse muligheden for at overføre årlig ferie, som ikke kan afholdes som følge af berettiget uarbejdsdygtighed. Domstolen har imidlertid også fastsat rammerne for denne mulighed og fastslået, at "[e]nhver overførselsperiode må i væsentligt omfang overstige varigheden af den referenceperiode, for hvilken den er tildelt"²⁴. Mange medlemsstater har bestemmelser, som berettiger arbejdstageren til at overføre eller udskyde optjente perioder med årlig ferie, hvis afholdelsen af sådan ferie ville falde sammen med en periode med sygeorlov. Men i flere lande synes perioden, før arbejdstageren fortaber sin ret til ferie med løn, at være for kort, idet den ikke er længere end referenceperioden på ét år²⁵.

G. Natarbejde

Direktivet indeholder højere beskyttelsesstandarder for natarbejdere: De må ikke arbejde mere end otte timer om dagen i gennemsnit, og ikke mere end otte timer i løbet af en dag, hvis natarbejdet er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig belastning. Ifølge artikel 16, litra c), skal perioden for anvendelse af dette loft fastsættes efter høring af arbejdsmarkedets parter eller ved kollektive overenskomster.

²² Bulgarien (arbejdsloven, § 155, stk. 2, 8 måneder); Estland (lov om ansættelseskontrakter, § 68, stk. 4, 6 måneder).

²³ Danmark, Finland og Sverige.

²⁴ Domstolens dom af 22. november 2011, *KHS AG mod Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, præmis 38-40.

²⁵ Danmark (bekendtgørelse af lov nr. 202 af 2013 om ferie, § 13, stk. 5), Estland (lov om ansættelseskontrakter af 17. december 2008, § 68, inden for ét år fra udgangen af det kalenderår, for hvilket ferien beregnes); Litauen (arbejdsloven af 4. juni 2002, § 174, i det næste ferieår); Slovenien (lov om ansættelsesforhold (nr. 21/2013), § 162, inden den 31. december i det efterfølgende år); Finland (ferieloven 162/2005, § 26), arbejdstageren kan afholde en udskudt sommerferie i det samme kalenderår efter ferieperioden, og en udskudt vinterferie inden udgangen af det følgende kalenderår).

Medlemsstaterne begrænser generelt den gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere til otte timer. En række medlemsstater har imidlertid valgt at lade natarbejderen arbejdstid blive beregnet som et gennemsnit over en periode på fire måneder²⁶. Denne referenceperiode har den samme længde som referenceperioden for beregning af den generelle maksimale arbejdstid.

I lyset af direktivets formål om fastsættelse af minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed og behovet for at sikre virkningen af bestemmelsen om natarbejde, bør referenceperioden for natarbejde være betydeligt kortere end den, der bruges til den maksimale ugentlige arbejdstid. Derfor mener Kommissionen, at en referenceperiode på fire måneder er for lang.

Med hensyn til natarbejde, der er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig belastning, har tre medlemsstater ikke gennemført denne bestemmelse²⁷. Desuden giver én medlemsstat mulighed for visse undtagelser, som ikke fremgår af direktivet for denne type arbejde²⁸.

H. Undtagelser (direktivets artikel 17, 18 og 22)

1. Selvstændige arbejdstagere

Medlemsstaterne må fravige bestemmelserne om daglig og ugentlig hviletid, pauser, maksimal ugentlig arbejdstid, natarbejdets varighed og referenceperioder, "*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 drejer sig især om personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger, men også arbejdende familiemedlemmer eller arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.

Medlemsstaterne anvender i visse tilfælde ikke alle kriterierne i artikel 17, stk. 1, i deres nationale definitioner.

Nogle love fritager f.eks. arbejdstagere, som enten:

- arbejder hjemmefra²⁹
- har en løn, der er tre gange højere end mindstelønnen³⁰
- har en særlig vigtig eller særlig betroet stilling og har en løn, der er syv gange højere end den obligatoriske mindsteløn³¹, eller

²⁶ Danmark (lov nr. 896 af 2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, § 5); Kroatien (arbejdsloven nr. 93/14, § 69); Malta (overenskomst eller 17 uger); Ungarn; Nederlandene (lov om arbejdstid af 23. november 1995, § 5:8); Polen; Slovenien (lov om ansættelsesforhold (nr. 21/2013), § 152); Slovakiet (lov nr. 311/2001, arbejdsloven, § 98); Sverige (lov om arbejdstid, SFS 1982:673, § 13a); Det Forenede Kongerige (bekendtgørelse af arbejdstid af 1998, § 6).

²⁷ Tyskland, Italien og Nederlandene.

²⁸ Den Tjekkiske Republik (arbejdsloven, § 94, stk. 1).

²⁹ Luxembourg (arbejdsloven, § L.211-3).

³⁰ Nederlandene (dekret om arbejdstid af 4. december 1995, § 2.1:1).

- har en administrativ funktion³².

Disse kriterier garanterer ikke nødvendigvis, at direktivets kriterier er opfyldt.

2. Undtagelser, der kræver, at arbejdstageren ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder

I henhold til direktivet kan der gives undtagelser fra bestemmelserne om pauser, daglige og ugentlige hvileperioder, natarbejde og referenceperioder for beregning af gennemsnitlig arbejdstid:

- i en række aktiviteter eller situationer, f.eks. aktiviteter, som kræver kontinuerlige ydelser, visse sæsonbestemte aktiviteter, hvor der er ekstraarbejde, og visse situationer, hvor der er afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl (ved overenskomst, aftale mellem arbejdsmarkedets parter eller nationale love eller bestemmelser)
- i enhver type aktivitet eller situation, der er fastsat ved overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau (eller, hvor disse parter beslutter det, af arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau eller af arbejdsmarkedets parter på et passende kollektivt niveau).

Reglerne tillader imidlertid ikke, at man helt kan opgive minimumshvileperioder. Dette tillades kun i ekstraordinære tilfælde, hvor det er objektivt umuligt at give en tilsvarende kompenserende hvileperiode, og hvor arbejdstagerne har modtaget passende alternativ beskyttelse. I henhold til dommen i *Jaeger-sagen*³³ bør en kompenserende hvileperiode endvidere gives straks i den periode, som følger umiddelbart efter den, hvor hvileperioden faldt væk.

Medlemsstaterne har generelt gennemført disse undtagelser og anvender dem.

Med hensyn til de berørte sektorer og aktiviteter har medlemsstaterne generelt anvendt de aktiviteter, der angives i direktivet.

Den nationale lovgivning i en række medlemsstater synes at overskride de undtagelser, der fastsættes i direktivet, navnlig:

- ved ikke at indføre et krav om at yde tilsvarende kompenserende hvileperioder til den pågældende arbejdstager, f.eks. i akutte situationer, og hvor det ville have en alvorlig indvirkning på forretningsaktiviteter eller ved at tillade, at der kompenseres

³¹ Ungarn (lov I af 2012 om arbejdsloven, §§ 208 og 209).

³² Portugal (lov nr. 7/2009 af 12. februar (arbejdsloven), § 18a).

³³ Domstolens dom af 9. september 2003, *Landeshauptstadt Kiel mod Norbert Jaeger*, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437.

økonomisk for manglende hvileperioder³⁴, ved ikke at indføre kravet for visse sektorer eller skifteholdsarbejde³⁵, ved at anvende andre typer beskyttende foranstaltninger eller ved ikke at yde kompenserende hvileperioder, som svarer til den kortere hvileperiode³⁶

- ved at fastsætte en tidshorison for ydelse af kompenserende hvileperioder, som er for lang, hvor f.eks. nogle medlemsstater tillader, at der ydes tilsvarende kompensation for manglende dele af den daglige hviletid inden for perioder fra 14 dage til seks måneder i visse aktiviteter eller sektorer³⁷, og nogle yder tilsvarende kompensation for manglende dele af den ugentlige hviletid mellem seks uger og seks måneder efter, at hvileperioden blev sprunget over³⁸.

3. Fravalg

Medlemsstaterne har mulighed for ikke at anvende loftet for den ugentlige arbejdstid, forudsat at de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed overholdes, og at der træffes visse beskyttende foranstaltninger (direktivets artikel 22). Arbejdstageren må ikke forpligtes til at arbejde mere end i gennemsnit 48 timer om ugen, medmindre han/hun først har givet sit udtrykkelige, frie og informerede forudgående samtykke til sådant arbejde. Medlemsstaten skal sikre, at det ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde. Medlemsstaten skal også sikre, at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde, og stiller disse registre til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds- og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid.

Omkring 18 medlemsstater giver nu mulighed for dette fravalg. Heraf tillader seks (Bulgarien, Kroatien, Cypern, Estland, Malta og Det Forenede Kongerige) fravalget for alle uanset sektor, mens de andre 12 (Belgien, Den Tjekkiske Republik, Frankrig, Tyskland, Ungarn, Letland, Nederlandene, Østrig, Polen, Slovakiet, Slovenien og Spanien) begrænser brugen til arbejde,

³⁴ Belgien (arbejdsloven af 16. marts 1971, del VI, § 38); Frankrig (L.3132-5 arbejdsloven); Frankrig (L.3131-2 arbejdsloven); Finland (lov om arbejdstid 605/1996, § 32); Frankrig (dekret nr. 2000-815 af 25. august 2000 om arbejdstid i den offentlige sektor, § 3)³⁴; Finland (lov om arbejdstid 605/1996, § 32).

³⁵ Frankrig (dekret nr. 2000-815 af 25. august 2000 om arbejdstid i den offentlige sektor, § 3); Ungarn (lov CLIV af 1997 om sundhedspleje (Eütv), lov CCV af 2012 om soldaters juridiske status (Hjt.)); Nederlandene (dekret om arbejdstid af 4. december 1995, kapitel 5); Rumænien (arbejdsloven, § 135).

³⁶ Tyskland (lov om arbejdstid, § 7, stk. 2a, og § 7, stk. 9).

³⁷ Belgien (lov af 14. december 2000 for den offentlige sektor, § 7); Den Tjekkiske Republik (lov nr. 62/2006, arbejdsloven, §§ 90a og 92); Tyskland (lov om arbejdstid af 6. juni 1994, § 5, stk. 2 og 3); Spanien (lov nr. 55/2003 af 16. december 2003 om rammeloven for lovpligtige arbejdstagere i sundhedsvæsenet, § 54); Østrig (lov om beskæftigelse af embedsmænd nr. 33/1979, § 48a); Østrig (lov nr. 461/1969 om arbejdstid, § 12); Slovenien (lov om ansættelsesforhold (ERA-1) 2013, § 158); Slovenien (lov om læger nr. 72/06-ZZdrS UPB3, § 41d, lov om sundhedsvæsenet nr. 23/05 – ZZdej UPB2); Slovakiet (lov nr. 311/2001, arbejdsloven, § 92, stk. 2); Finland (lov om arbejdstid 605/1996, § 29).

³⁸ Den Tjekkiske Republik (lov nr. 62/2006, arbejdsloven, §§ 90a og 92); Slovenien (lov om ansættelsesforhold (ERA-1) 2013, § 158); Slovenien (lov om læger nr. 72/06-ZZdrS UPB3, § 41d, lov om sundhedsvæsenet nr. 23/05 – ZZdej UPB2); Slovakiet (lov nr. 311/2001, arbejdsloven, § 93, stk. 5); Finland (lov om arbejdstid 605/1996, § 32).

som i *høj* grad omfatter vagtperioder, såsom sundhedsvæsenet eller redningstjenester. Kroatien og Østrig har senest indført dette fravalg.

De resterende 10 medlemsstater (Danmark, Irland, Grækenland, Italien, Litauen, Luxembourg, Portugal, Rumænien, Finland og Sverige) anvender ikke fravalget.

De krav, der angives direkte i direktivet, vedrørende arbejdstagerens udtrykkelige samtykke, registrering og rapportering til myndighederne om arbejdstagere, der arbejder mere end 48 timer om ugen i gennemsnit, overholdes generelt i medlemsstaterne. Nogle lande synes imidlertid ikke at have gennemført kravet om, at arbejdstagere, der ikke vil give deres samtykke, ikke må lægges det til last.

Der er ikke angivet nogen grænser for antallet af arbejdstimer, som man kan have ifølge artikel 22. Der står imidlertid i direktivet, at de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed skal overholdes. Eftersom direktivet ikke tillader afvigelser fra den daglige og ugentlige hviletid uden kompenserende hvileperioder, vil kravene om hvile under alle omstændigheder begrænse arbejdstidens længde.

Halvdelen af de medlemsstater, som anvender fravalget, fastsætter tilsyneladende en udtrykkelig grænse for, hvor mange arbejdstimer der tillades³⁹.

Ifølge Kommissionens oplysninger har fem medlemsstater udtrykkelige bestemmelser om, at arbejdsgiveren skal registrere arbejdstiden for de arbejdstagere, der ikke har ønsket at give samtykke⁴⁰. Registreringen af arbejdstid kan imidlertid også være foreskrevet i den almindelige lovgivning, som finder anvendelse på alle arbejdstagere.

I. Medlemsstaternes og arbejdsmarkedets parters vurderinger

1. Fagforeningerne

Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (ETUC) mener ikke, at direktivet i praksis opfylder dets mål om at beskytte og forbedre arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. ETUC siger, at fravalget underminerer direktivets formål, fordi lange arbejdsdage er skadelige for arbejdstagernes sundhed.

ETUC mener ikke, at arbejdstidsdirektivet er blevet gennemført på en tilfredsstillende måde i de forskellige medlemsstater.

De mest alvorlige problemer er:

- at vagtperioder ikke regnes som arbejdstid
- at kompenserende hvileperioder ikke ligger umiddelbart efter en vagt

³⁹ Belgien, Den Tjekkiske Republik, Spanien, Kroatien, Letland, Ungarn, Nederlandene, Østrig, Slovakiet.

⁴⁰ Belgien, Tyskland, Frankrig, Cypern, Letland.

- at referenceperioderne i lovgivningen forlænges til 12 måneder
- brugen af fravalget
- undtagelsen for selvstændige arbejdstagere.

Eurocadres mener heller ikke, at direktivet er blevet gennemført på en tilfredsstillende måde i de forskellige medlemsstater, og anfører, at det mest åbenlyse problem er vagtperioderne og undtagelsen for selvstændige arbejdstagere.

2. Arbejdsgiverne

De centrale problemer, som arbejdsgiverne peger på vedrørende direktivets anvendelse, er:

- nationale love, der anses for at være strengere end det, der kræves i direktivet, og ikke gør nok brug af de tilladte undtagelser
- væsentlige problemer med anvendelsen i praksis af dommene i *SIMAP-Jaeger*-sagerne om vagtperioder og kompenserende hvileperioder samt dommene om årlig ferie og sygeorlov.

BusinessEuropes medlemsorganisationer mener, at foranstaltningerne til gennemførelse af direktivet opfylder dets mål om at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. De mener imidlertid også, at de går længere end det, der er nødvendigt i denne henseende.

BusinessEurope angiver, at dens medlemsorganisationer generelt mener, at arbejdstidsdirektivet fra et juridisk synspunkt er blevet gennemført på en tilfredsstillende måde i deres respektive lande. Medlemsorganisationerne peger også på problemer med manglende overholdelse af direktivet vedrørende vagtperioder og bestemmelserne om hvileperioder i visse offentlige og private sektorer.

3. Medlemsstaterne

Medlemsstaterne blev hovedsageligt bedt om at rapportere om eventuelt evalueringsarbejde, de har iværksat, samt at beskrive de vigtigste konklusioner med hensyn til gennemførelsesforanstaltningernes samfundsøkonomiske indvirkning. På det tidspunkt, hvor oplysningerne blev indsamlet, var det kun Det Forenede Kongerige, der havde udført en specifik evaluering af foranstaltningerne til gennemførelse af direktivets krav og undtagelser.

Ifølge denne evaluering bør nedgangen på 15 % i antallet af arbejdstagere, der arbejdede mere end 48 timer mellem 1997 og 2013, primært ses som en del af en bredere international tendens i retning af nedsat arbejdstid. Evalueringen viser imidlertid også, at vedtagelsen af bekendtgørelsen om arbejdstid også har medført en vis reduktion i antallet af lange arbejdsdage.

J. Konklusion

I det store og hele arbejder de fleste arbejdstagere i EU under arbejdstidsbestemmelser, der overholder EU-lovgivningen. I mange tilfælde yder nationale bestemmelser større beskyttelse end, hvad direktivet kræver.

Overholdelsen af direktivets krav i medlemsstaternes lovgivning er på vej i den rigtige retning. Mange lande har eksempelvis ændret deres lovgivning om årlig ferie, navnlig med hensyn til optjening og overførsel for personer på sygeorlov eller barsels-/forældreorlov. Flere lande har også ændret deres lovgivning om den maksimale arbejdstid for bestemte grupper af arbejdstagere.

Den analyse, som Kommissionen udførte i 2010, viste, at et stort antal medlemsstater havde indført undtagelsen, hvor arbejdstagerne kan undlade at give samtykke til at fravige loftet for den maksimale arbejdstid (fravalg). Siden da har situationen været stabil, hvor Kroatien og Østrig er de eneste nye medlemsstater, der har indført undtagelsen.

Denne rapport viser også, at der fortsat er problemer med gennemførelsen af vigtige elementer i direktivet, som fortolket af Domstolen.

Det mest udbredte problem er helt klart forkert gennemførelse af kravet om, at der skal ydes kompenserende hvileperioder, hvis minimumshvileperioderne afkortes eller udskydes.

Der er også andre, dog mindre udbredte, problemer. Disse vedrører indregning af vagtperioder som arbejdstid, begrænsninger for den maksimale arbejdstid for bestemte grupper af arbejdstagere (hovedsagelig sundhedspersonale og væbnede styrker) og begrænsninger for natarbejders arbejdstid.

Der er endvidere problemer i flere medlemsstater med hensyn til reglerne om optjening af årlig ferie i det første ansættelsesår og arbejdstagerens ret til at beholde den optjente ferie længe nok, når den årlige ferie falder sammen med sygeorlov.

Kommissionen vil tage stilling til de tilstande, der er skabt ved den nationale lovgivning og praksis, i overensstemmelse med Kommissionens meddelelse "*EU-retten – Bedre resultater gennem bedre anvendelse*".

Kommissionen vil med forbehold af sin rolle som traktaternes vogter fortsætte med at bistå medlemsstaterne i deres bestræbelser på at forbedre deres gennemførelse og er rede til at fremme udvekslinger medlemsstaterne imellem og arbejdsmarkedsparterne imellem, hvor det kan være nyttigt.

Fortolkningsmeddelelsen har til formål at skabe juridisk klarhed og sikkerhed i anvendelsen af direktivet. Denne rapport bidrager til at afdække vigtige områder, man kunne samarbejde

med medlemsstaterne om i fremtiden, og hvor man kunne iværksætte
håndhævelsesaktiviteter.

Sagsnr. 14-2713
Vores ref. LRI/pni
Deres ref.

Den 23. oktober 2014

Beskæftigelsesministeriet
Att. Michell Regnar Winge
Sendt pr. mail til mrw@bm.dk

Høring om gennemførelse af direktiv 2003/88EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden

Beskæftigelsesministeriet har bedt arbejdsmarkedets parter om bidrag til ministeriets rapport om den praktiske gennemførelse af arbejdstidsdirektivet.

Danmarks første rapport blev afgivet den 6. februar 2003 og den anden rapport den 21. juni 2007. Heri blev det beskrevet, hvordan direktivet er implementeret gennem dels arbejdsmiljølovgivningen, dels ferieloven og dels kollektive overenskomster. Overordnet er der ikke i den forløbne periode sket ændringer i det billede af implementeringen, som blev beskrevet dengang. Det er fortsat overenskomstparterne, der håndhæver overenskomsternes arbejdstidsbestemmelser og Arbejdstilsynet, der er kontrolinstansen for, at virksomhederne overholder arbejdsmiljøreglerne i arbejdsmiljøloven.

Der er ikke i perioden ændret på den arbejdsretlige regulering af arbejdstidsspørgsmål. Loven om implementering af arbejdstidsdirektivet fungerer fortsat som supplement for de få områder, der ikke reguleres af kollektive aftaler.

Det har flere gange måttet konstateres, at den danske ferielov ikke har været i overensstemmelse med EU-domstolens fortolkning af arbejdstidsdirektivets regler om ferie. Siden 2007 er bl.a. ferielovens regler om retten til at holde erstatningsferie for sygdom under ferie blevet ændret i 2012 som følge af EU-domstolens fortolkning af direktivets artikel 7, stk. 1, i sagen C-277/08 (Pereda). Det kan ikke udelukkes, at der også fremover vil blive konstateret problemer i forhold til ferielovens overensstemmelse med direktivet.

På LO-området er der så vidt vides ikke sket væsentlige ændringer i forhold til overenskomsternes implementering af direktivet. Heller ikke som følge af Simap- og Jægerdommene, selvom visse overenskomster giver mulighed for at rådighedsvagter på virksomheden honoreres med en lavere lønsats. Det er således overladt til den enkelte arbejdsgiver, at tilrettelægge arbejdstiden i overensstemmelse med arbejdstidsreglerne i overenskomsterne og arbejdsmiljøloven, jf. direktivets regler om arbejdstid og hvile. I den sammenhæng skal det fremhæves, at EU-domstolens fortolkning af direktivets afgrænsninger og definitioner – fx af hvad der er ”arbejdstid” i direktivets

forstand – må forventes at blive lagt til grund ved danske faglige voldgiftsretter og Arbejdsretten. Overenskomsterne må forudsættes at blive fortolket direktivkonformt, da de netop har implementeret og ofte henviser til direktivet. LO er da heller ikke bekendt med, at der på LO-området er overenskomstbestemmelser, der er fortolket som værende i strid med direktivet.

LO har kendskab til en enkelt faglig voldgift, hvor arbejdsgiver blev idømt en bod på 100.000 kr. fordi en medarbejder i en længere periode havde arbejdet 54 timer i gennemsnit pr. uge. (FV2009.0153 kendelse af 8. december 2009).

LO har ikke kendskab til, om der i Danmark er sket en generel evaluering af arbejdstidsdirektivets implementering.

For så vidt angår fremtidsudsigterne ser LO med bekymring på, at flere og flere lande har valgt at gøre brug af direktivets opt out mulighed, så den ugentlige arbejdstid kan være mere en 48 timer i gennemsnit på trods af direktivets regler. Bortset fra opt-out muligheden ser LO ikke umiddelbart et behov for at ændre det nuværende direktiv, med de fortolkninger, som EU-domstolen gennem årene har foretaget af direktivet. LO's grundsynspunkter har været uforandrede gennem den lange periode, hvor der på europæisk plan er forhandlet om ændringer revision af arbejdstidsdirektivet. Der henvises bl.a. til LO's høringssvar af 11. oktober 2004 og fælles henvendelse fra LO, FTF og AC til beskæftigelsesministeren af 24. maj 2005, der vedlægges.

Med venlig hilsen

Lizette Risgaard



Beskæftigelsesministeriet
Michell Regnar Winger
mrw@bm.dk

Høring over gennemførelse af direktiv 2003/88EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Beskæftigelsesministeriet har den 25. august 2014 anmodet om bidrag til den rutinemæssige implementeringsrapport om arbejdstidsdirektivet.

26. september 2014
MSK

Det er Dansk Arbejdsgiverforenings (DA) opfattelse, at der ikke er sket en særlig dansk udvikling de seneste fem år, som giver anledning til bemærkninger i relation til implementering af direktivet.

Dok ID: 40632

De forhold, som DA påpegede i vores brev til ministeriet af 6. juni 2007 som svar på den daværende høring, er imidlertid stadig relevante.

Det drejer sig som bekendt om løsningen af de udfordringer, som EU-Domstolen har skabt med sine domme i SIMAP og Jaeger-sagerne. De udfordringer er ikke specifikt danske, men går på tværs af EU's medlemslande.

DA deltog af samme årsag forrige år i forhandlingerne på EU-plan mellem arbejdsmarkedets parter om en revision af direktivet. Forhandlingerne, som desværre ikke mundede ud i enighed, viste, at der stadig udestår en række udfordringer, bl.a. med hensyn til opgørelsen af rådighedsvagter.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Martin Steen Kabongo

Til: Dansk Arbejdsgiverforening (DA) (da@da.dk)
Fra: Michell Regner Winger (MRW@bm.dk)
Titel: Anmodning fra Beskæftigelsesministeriet om bidrag til rapport om praktisk gennemførelse af direktiv 2003/88EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
Sendt: 27-08-2014 12:58:56
Bilag: Høringsbrev om gennemførelse af direktiv 200388EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.doc; Skabelon til besvarelse af gennemførelse af arbejdstidsdirektivet.pdf;

Til Dansk Arbejdsgiverforening

Beskæftigelsesministeriet anmoder hermed om bidrag til Beskæftigelsesministeriets rapport om praktisk gennemførelse af direktiv 2003/88EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. På baggrund af EU-Kommissionens høring af 2. juli 2014. For yderligere informationer henvises der til vedhæftet høringsbrev og tilhørende skabelon.

Skulle der være spørgsmål, kan undertegnede kontaktes.

På forhånd tak.

Med venlig hilsen

Michell Regnar Winger
Fuldmægtig, Center for arbejdsliv (CAL)
Tlf.: +45 7220 5137
E-mail: mrw@bm.dk

Beskæftigelsesministeriet	The Ministry of Employment
Ved Stranden 8 - 1061 København K	Ved Stranden 8 - 1061 København K
Tlf.: +45 7220 5000	Tlf.: +45 7220 5000
Fax: +45 3314 3108	Fax: +45 3314 3108
Sikker e-mail: bm@bm.dk	Secure e-mail: bm@bm.dk
Hjemmeside: www.bm.dk	Website: www.bm.dk

Til: Landsorganisationen i Danmark LO (lo@lo.dk)
Fra: Michell Regner Winger (MRW@bm.dk)
Titel: Anmodning fra Beskæftigelsesministeriet om bidrag til rapport om praktisk gennemførelse af direktiv 2003/88EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden
Sendt: 27-08-2014 12:58:43
Bilag: Høringsbrev om gennemførelse af direktiv 200388EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.doc; Skabelon til besvarelse af gennemførelse af arbejdstidsdirektivet.pdf;

Til Lønmodtagernes Landsorganisation

Beskæftigelsesministeriet anmoder hermed om bidrag til Beskæftigelsesministeriets rapport om praktisk gennemførelse af direktiv 2003/88EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. På baggrund af EU-Kommissionens høring af 2. juli 2014. For yderligere informationer henvises der til vedhæftet høringsbrev og tilhørende skabelon.

Skulle der være spørgsmål, kan undertegnede kontaktes.

På forhånd tak.

Med venlig hilsen

Michell Regnar Winger
Fuldmægtig, Center for arbejdsliv (CAL)
Tlf.: +45 7220 5137
E-mail: mrw@bm.dk

Beskæftigelsesministeriet	The Ministry of Employment
Ved Stranden 8 - 1061 København K	Ved Stranden 8 - 1061 København K
Tlf.: +45 7220 5000	Tlf.: +45 7220 5000
Fax: +45 3314 3108	Fax: +45 3314 3108
Sikker e-mail: bm@bm.dk	Secure e-mail: bm@bm.dk
Hjemmeside: www.bm.dk	Website: www.bm.dk

Til arbejdsmarkedets parter

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

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

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Høring om gennemførelse af direktiv 2003/88EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

25-08-2014

Beskæftigelsesministeriet anmoder hermed om bidrag til Beskæftigelsesministeriets rapport om praktisk gennemførelse af arbejdstidsdirektivet på baggrund af EU-Kommissionens høring af 2. juli 2014.

Sagsnr. 2014 - 5523

Bidraget bedes udarbejdet ud fra vedhæftet skabelon.

I artikel 24, stk. 2, i direktiv 2003/88EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er følgende fastsat: ”Medlemsstaterne forelægger hvert femte år Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv med angivelse af arbejdsmarkedsparternes synspunkter. Kommissionen underretter Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen herom.”

I artikel 24, stk. 3, i samme direktiv hedder det endvidere, at ”fra den 23. november 1996 forelægger Kommissionen hvert femte år Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om anvendelsen af dette direktiv under hensyntagen til artikel 22 og 23 samt stk. 1 og 2 i nærværende artikel.”

Den seneste danske rapport er fra 2007, og det er derfor igen tid for udarbejdelse af rapport til EU-Kommissionen.

For at gøre det lettere at foretage en sammenlignende analyse af de nationale rapporter, sådan som det forventes i henhold til direktivets artikel 24, stk. 3, anmodes parterne om at besvare spørgsmålene som angivet i vedlagte spørgeskema, der er udarbejdet af EU-Kommissionen.

Beskæftigelsesministeriet skal anmode om parternes bidrag senest fredag den 26. september 2014. Bidrag bedes sendt til fuldmægtig Michell Regnar Winger på e-mail mrw@bm.dk eller til Center for Arbejdslivs postkasse: caau@bm.dk

I tilfælde af eventuelle spørgsmål kan undertegnede kontaktes.

På forhånd tak for hjælpen.

Venlig hilsen

Michell Regnar Winger
Fuldmægtig, Center for Arbejdsliv (CAL)
Tel: 72205137
E-mail: mrw@bm.dk

JTM/OT



EUROPA KOMMISSIONEN

Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion

Generaldirektøren

ABEE 02. 07. 2014

N. 2197167

Bruxelles, den

H.E. ambassadør
Jeppe Tranholm-Mikkelsen
Danmarks faste repræsentant
ved Den Europæiske Union

Modtaget i arkivet, den 4/7-14

Ambassador Extraordinary and
Plenipotentiary, Permanent
Representative of Denmark to the
EU

Rue d'Arlon 73
1040 Bruxelles

Vedr.: Nationale rapporter om den praktiske gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Hr. ambassadør

I artikel 24, stk. 2, i direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er følgende fastsat: "Medlemsstaterne forelægger hvert femte år Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv med angivelse af arbejdsmarkedsparternes synspunkter. Kommissionen underretter Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen herom."

I artikel 24, stk. 3, i samme direktiv hedder det endvidere, at "fra den 23. november 1996 forelægger Kommissionen hvert femte år Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om anvendelsen af dette direktiv under hensyntagen til artikel 22 og 23 samt stk. 1 og 2 i nærværende artikel."

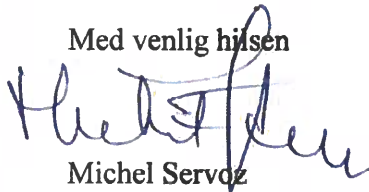
Sidste gang medlemsstaterne forelagde Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af direktivet var i 2007, og følgelig skal medlemsstaterne i henhold til bestemmelserne i artikel 24, stk. 2, nu igen udarbejde en rapport. Medlemsstaternes

rapporter vil blive taget i betragtning ved udarbejdelsen af Kommissionens rapport om anvendelsen af arbejdstidsdirektivet, jf. bestemmelserne i artikel 24, stk. 3. Derudover vil de oplysninger, der gives i rapporterne, være nyttige i forbindelse med den konsekvensanalyse vedrørende fremtiden for arbejdstidsdirektivet, som Kommissionen er i færd med at gennemføre. Kommissionen har også til hensigt i overensstemmelse med sædvanlig praksis at høre de europæiske arbejdsmarkedsparter.

For at gøre det lettere at foretage en sammenlignende analyse af de nationale rapporter, sådan som det forventes i henhold til direktivets artikel 24, stk. 3, vil det være en stor hjælp, hvis de danske myndigheder udarbejder rapporten efter det format, der er fastsat i vedlagte spørgeskema.

Rapporten, der omfatter arbejdsmarkedsparternes synspunkter, skal være Kommissionen i hænde senest fire måneder fra datoen for dette brev (EMPL-LABOUR-LAW@ec.europa.eu).

Med venlig hilsen



Michel Servoz

Bilag: Fælles format for nationale rapporter om den praktiske gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Fælles format for nationale rapporter om den praktiske gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden¹

1. INDLEDNING

- Beskriv, hvordan rapporten er blevet udarbejdet.
- Angiv, hvilke arbejdsmarkedsparter der er blevet hørt, og beskriv høringsmetoden.
- Beskriv, hvordan arbejdsmarkedsparternes synspunkter er blevet registreret (specifikt for hvert punkt eller generelt i et bilag mv.).

2. RETSSITUATIONEN

- Vedlæg en udtømmende liste over alle gældende gennemførelsesretsakter og beskriv (i givet fald) det relative hierarki mellem de forskellige retsakter. Hvis en foranstaltning kun finder anvendelse på regionalt niveau eller sektorniveau, bedes De angive foranstaltningens nøjagtige anvendelsesområde. Hvis direktivet er gennemført ved en samling love, bedes De angive de relevante bestemmelser.
- Hvis direktivet delvis er gennemført ved en eller flere kollektive overenskomster, bedes De beskrive det relative retlige hierarki mellem de kollektive overenskomster og de retlige bestemmelser. Beskriv ligeledes, hvordan gennemførelsen af direktivet er sikret for så vidt angår arbejdstagere, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster. De bedes i resten af rapporten angive, hvad stillingen er inden for rammerne af de vigtigste gældende kollektive overenskomster.
- Hvis der i de seneste fem år er foretaget væsentlige ændringer af gennemførelseslovgivningen eller anden lovgivning, som direkte berører rettighederne og forpligtelserne i direktivet, bedes De angive disse ændringer.

3. DEN SENESTE GENNEMFØRELSE

Hvis direktivet er blevet gennemført for første gang inden for de seneste fem år, bedes De:

- beskrive, hvordan retssituationen var for så vidt angår arbejdstid, inden direktivet blev gennemført

¹ Den tidligere nationale rapporteringsrunde, der blev iværksat i 2007, førte i 2010 til vedtagelse af "Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF" ("arbejdstidsdirektivet"), KOM(2010) 802 endelig. Den endelige rapport blev ledsaget af et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene: "Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time" ("The Working Time Directive"), SEC(2010) 1611 final.

-
- give en præcis redegørelse for, hvordan gennemførelsen har ændret den tidligere retssituation for så vidt angår arbejdstid
 - beskrive eventuelle særlige vanskeligheder i forbindelse med gennemførelsen af direktivet i den nationale retsorden og de foranstaltninger, der er truffet som reaktion på disse vanskeligheder
 - beskrive, hvilke foranstaltninger der blev truffet til at oplyse om gennemførelsesforanstaltningerne
 - beskrive, hvilke ledsageforanstaltninger der blev truffet for at lette den praktiske gennemførelse af lovgivningen
 - give en vurdering af eventuelle trufne eller planlagte foranstaltninger.

4. OVERVÅGNING AF GENNEMFØRELSEN

- Angiv, hvilke organer der har til opgave at overvåge anvendelsen af gennemførelsesforanstaltningerne. Foreligger der eventuelle rapporter om denne overvågning?
- Beskriv de anvendte overvågningsmetoder.
- Beskriv eventuelle problemer i forbindelse med overvågningen af anvendelsen af gennemførelsesforanstaltningerne og beskriv de foranstaltninger, der er truffet for at løse disse problemer.

5. RETLIG FORTOLKNING

- Angiv, hvorvidt der er truffet domstolsafgørelser på nationalt niveau om vigtige juridiske spørgsmål i forbindelse med fortolkningen eller anvendelsen af direktivet, og anfør de vigtigste juridiske argumenter.
- Angiv, hvorvidt De har haft problemer med at fortolke aspekter af direktivet, og om der er punkter, som De ønsker tydeliggjort.

6. EVALUERING

- Beskriv det eventuelle evalueringsarbejde, der måtte være udført under Deres myndighed.
- Anfør de vigtigste konklusioner for så vidt angår de socio-økonomiske virkninger af gennemførelsesforanstaltningerne, især i forhold til:
 - arbejdstagernes sundhed og sikkerhed
 - balance mellem arbejde og privatliv
 - virksomhedernes fleksibilitet/konkurrenceevne
 - forbrugere/tjenestebrugere
 - små og mellemstore virksomheder
 - administrativ/lovgivningsmæssig byrde.

7. UDSIGTER

- Anfør eventuelle forslag til tilpasning eller ændring af direktivet med angivelse af begrundelse.
- Angiv, hvilke tilpasninger der anses for nødvendige for at tage hensyn til den tekniske udvikling eller nye arbejdsmønstre.
- Anfør eventuelle forslag til ledsageforanstaltninger på EU-niveau, der kunne være nyttige.

Fælles format for nationale rapporter om den praktiske gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden¹

1. INDLEDNING

- Beskriv, hvordan rapporten er blevet udarbejdet.
- Angiv, hvilke arbejdsmarkedsparter der er blevet hørt, og beskriv høringsmetoden.
- Beskriv, hvordan arbejdsmarkedsparternes synspunkter er blevet registreret (specifikt for hvert punkt eller generelt i et bilag mv.).

2. RETSSITUATIONEN

- Vedlæg en udtømmende liste over alle gældende gennemførelsesretsakter og beskriv (i givet fald) det relative hierarki mellem de forskellige retsakter. Hvis en foranstaltning kun finder anvendelse på regionalt niveau eller sektorniveau, bedes De angive foranstaltningens nøjagtige anvendelsesområde. Hvis direktivet er gennemført ved en samling love, bedes De angive de relevante bestemmelser.
- Hvis direktivet delvis er gennemført ved en eller flere kollektive overenskomster, bedes De beskrive det relative retlige hierarki mellem de kollektive overenskomster og de retlige bestemmelser. Beskriv ligeledes, hvordan gennemførelsen af direktivet er sikret for så vidt angår arbejdstagere, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster. De bedes i resten af rapporten angive, hvad stillingen er inden for rammerne af de vigtigste gældende kollektive overenskomster.
- Hvis der i de seneste fem år er foretaget væsentlige ændringer af gennemførelseslovgivningen eller anden lovgivning, som direkte berører rettighederne og forpligtelserne i direktivet, bedes De angive disse ændringer.

3. DEN SENESTE GENNEMFØRELSE

Hvis direktivet er blevet gennemført for første gang inden for de seneste fem år, bedes De:

- beskrive, hvordan retssituationen var for så vidt angår arbejdstid, inden direktivet blev gennemført

¹ Den tidligere nationale rapporteringsrunde, der blev iværksat i 2007, førte i 2010 til vedtagelse af "Rapport fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF" ("arbejdstidsdirektivet"), KOM(2010) 802 endelig. Den endelige rapport blev ledsaget af et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene: "Detailed report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time" ("The Working Time Directive"), SEC(2010) 1611 final.

-
- give en præcis redegørelse for, hvordan gennemførelsen har ændret den tidligere retssituation for så vidt angår arbejdstid
 - beskrive eventuelle særlige vanskeligheder i forbindelse med gennemførelsen af direktivet i den nationale retsorden og de foranstaltninger, der er truffet som reaktion på disse vanskeligheder
 - beskrive, hvilke foranstaltninger der blev truffet til at oplyse om gennemførelsesforanstaltningerne
 - beskrive, hvilke ledsageforanstaltninger der blev truffet for at lette den praktiske gennemførelse af lovgivningen
 - give en vurdering af eventuelle truffte eller planlagte foranstaltninger.

4. OVERVÅGNING AF GENNEMFØRELSEN

- Angiv, hvilke organer der har til opgave at overvåge anvendelsen af gennemførelsesforanstaltningerne. Foreligger der eventuelle rapporter om denne overvågning?
- Beskriv de anvendte overvågningsmetoder.
- Beskriv eventuelle problemer i forbindelse med overvågningen af anvendelsen af gennemførelsesforanstaltningerne og beskriv de foranstaltninger, der er truffet for at løse disse problemer.

5. RETLIG FORTOLKNING

- Angiv, hvorvidt der er truffet domstolsafgørelser på nationalt niveau om vigtige juridiske spørgsmål i forbindelse med fortolkningen eller anvendelsen af direktivet, og anfør de vigtigste juridiske argumenter.
- Angiv, hvorvidt De har haft problemer med at fortolke aspekter af direktivet, og om der er punkter, som De ønsker tydeliggjort.

6. EVALUERING

- Beskriv det eventuelle evalueringsarbejde, der måtte være udført under Deres myndighed.
- Anfør de vigtigste konklusioner for så vidt angår de socio-økonomiske virkninger af gennemførelsesforanstaltningerne, især i forhold til:
 - arbejdstagernes sundhed og sikkerhed
 - balance mellem arbejde og privatliv
 - virksomhedernes fleksibilitet/konkurrenceevne
 - forbrugere/tjenestebrugere
 - små og mellemstore virksomheder
 - administrativ/lovgivningsmæssig byrde.

7. UDSIGTER

- Anfør eventuelle forslag til tilpasning eller ændring af direktivet med angivelse af begrundelse.
- Angiv, hvilke tilpasninger der anses for nødvendige for at tage hensyn til den tekniske udvikling eller nye arbejdsmønstre.
- Anfør eventuelle forslag til ledsageforanstaltninger på EU-niveau, der kunne være nyttige.

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

Connie Dorthe Hansen

- 6 JUNI 2007

Fra: Steen Müntzberg [SEM@da.dk]
Sendt: 6. juni 2007 11:43 **BILAG** **DOK. NR.**
Til: Postkasse ARCenter; Anders Kristoffer Levy; Torben Lorentzen
Cc: Flemming Dreesen; Dorthe Andersen; André Rouvillian; msn@di.dk; Jørgen Rønne
Emne: Høringssvar over gennemførelsen af arbejdstidsdirektivet
Vedhæftede filer: 07-06-06 Høringssvar arb.tid.doc

Vedhæftet DA's bidrag til besvarelse af høringsskrivelsen fra Kommissionen om gennemførelsen af arbejdstidsdirektivet.

Med venlig hilsen
Steen Müntzberg, Overenskomstchef



DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Vester Voldgade 113, DK-1790 København V
Tlf. +45 33 38 90 00
Direkte tlf. +45 33 38 92 86
Mobiltelefon +45 29 20 02 86
Fax. +45 33 11 70 07
E-mail sem@da.dk
www.da.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

110

Telefon 33 38 90 00
Telefax 33 12 29 76
Kontortid 8.30-16.30
E-mail: da@da.dk
Giro 5 40 08 99

6. juni 2007

SEM

07-06-06 Høringsvar arb.tid.doc

Høring vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet

Beskæftigelsesministeriet har anmodet om bidrag til besvarelse af Kommissionens spørgeskema vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet. Dansk Arbejdsgiverforening (DA) finder generelt, at arbejdstidsdirektivet er gennemført på en måde, som inden for de krav EU-retten stiller, giver arbejdsmarkedets parter tilfredsstillende muligheder for at gennemføre direktivet. De problemer, som direktivet giver anledning til, skyldes primært EU-Domstolens afgørelser i Simap- og Jaeger-dommene. Spørgeskemaet giver i øvrigt anledning til følgende bemærkninger:

Ad pkt. 8 Evaluering

Problemer i forbindelse med implementeringen af arbejdstidsdirektivet knytter sig primært til EU-Domstolens afgørelser i Simap- og Jaeger-dommene. Problemerne gælder de udvidelser af fortolkningen af arbejdstidsbegrebet og de krav til afvikling af kompenserende hviletid, som dommene har påført det danske arbejdsmarked. Medregningen af inaktiv tid til arbejdstiden begrænser fleksibiliteten på det danske arbejdsmarked og øger virksomhedernes omkostninger. Direktivets regler giver herudover anledning til fortolkningsspørgsmål.

Ad pkt. 9 Fremtidsudsigter

Det er af afgørende betydning, at der snarest gennemføres en revision af direktivet, således at de fleksibilitetsbegrænsende effekter af Simap- og Jaeger-dommene ophæves. Det kan bl.a. ske ved at sikre, at inaktiv tid på rådighedsvagter ikke medregnes til arbejdstid og ved at indføre mere fleksible regler for afvikling af kompenserende hviletid.

Ved en revision af arbejdstidsdirektivet bør man også ændre direktivets referenceperiode for beregningen af den maksimale ugentlige arbejdstid. Tendensen i EU er, at arbejdstidsnormer – i overensstemmelse med direktivets regler - fastsættes ud fra et gennemsnit på 12 måneder eller mere. På LO/DA-området er mere end 75 pct. af de overenskomstdækkede omfattet af referenceperioder for varierende ugentlig arbejdstid på 12 måneder eller mere.

Direktivet bør afspejle virkeligheden i EU og i øvrigt bidrage til at gøre det europæiske arbejdsmarked mere fleksibelt på dette punkt. Derfor skal direktivets udgangspunkt for referenceperioden for den maksimale ugentlige arbejdstid ændres fra 4 til 12 måneder.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Sign. Steen Müntzberg

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR.

6309-0001

~~7 JUNI 2007~~

Connie Dorthe Hansen

Fra: Naja Brønager [nbr@lo.dk]
Sendt: 6. juni 2007 13:47
Til: Postkasse ARCenter; Anders Kristoffer Levy; Torben Lorentzen
Emne: 07-255 - Høring vedr. implementeringen af arbejdstidsdirektivet - 6309-0001
Vedhæftede filer: SCN_20070606134134_001.tif

BILAG

DOK. NR

114

Vedlagt LO's høringssvar i ovennævnte sag.

Mvh
f. Peter Nisbeth

Naja Brønager

LO's Afdeling for Arbejdsret & EU
Tlf. 35 24 60 48
E-mail nbr@lo.dk



Landsorganisationen i Danmark

Danish Confederation of Trade Unions

Islands Brygge 32D
Postboks 340
2300 København S

BESKÆFTIGELSESMINISTERIET
ARBEJDSRETSCENTRET
SAG NR

6309-0001
- 7 JUNI 2007

Telefon 3524 6000
Fax 3524 6300
E-mail lo@lo.dk

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

BILAG

DOK. NR.

Sagsnr. 07-2055
Vores ref. TAH/pni
Deres ref. 6309-0001

114

Sendt pr e-mail til parcenter@bm.dk

Den 6. juni 2007

Høring vedrørende implementeringen af arbejdstidsdirektivet

Beskæftigelsesministeriet har bedt organisationer med sæde i Implementeringsudvalget om bidrag til Danmarks evalueringsrapport vedrørende den praktiske gennemførelse af arbejdstidsdirektivet. Ifølge direktivet skal medlemsstaterne således rapportere til Kommissionen hvert 5. år.

Danmarks første rapport blev afgivet den 6. februar 2003. Heri blev det beskrevet hvordan direktivet er implementeret gennem dels arbejdsmiljølovgivningen, dels kollektive overenskomster. Overordnet er der ikke i den forløbne periode sket ændringer i det billede af implementeringen, som blev beskrevet dengang.

I arbejdsmiljølovgivningen er der siden sket ændringer af reglerne om Arbejdstilsynets virksomhedskontrol og straffebestemmelserne ved overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne. Dette har dog ikke ændret ved det grundlæggende udgangspunkt, at Arbejdstilsynet er kontrolinstansen for, at virksomhederne overholder arbejdsmiljøreglerne i Arbejdstilsynsloven.

Der er ikke i perioden ændret på den arbejdsretlige regulering af arbejdstidsspørgsmål. Loven om implementering af arbejdstidsdirektivet fungerer fortsat som supplement for de få områder, der ikke reguleres af kollektive aftaler.

Så vidt ses, har der fortsat ikke været sager i Arbejdsretten eller faglig voldgift om krænkelse af rettigheder efter direktivet. I den sammenhæng skal det fremhæves, at EF-domstolens fortolkning af direktivets afgrænsninger og definitioner – fx af hvad der er "arbejdstid" i direktivets forstand - må forventes at blive lagt til grund ved danske faglige voldgiftsretter og Arbejdsretten. Overenskomsterne må forudsættes at blive fortolket direktivkonformt, da de netop har implementeret og ofte henviser til direktivet. LO er da heller ikke bekendt med, at der på LO-området er overenskomstbestemmelser, der er fortolket som værende i strid med direktivet.

LO ser frem til, at ministeriet rapportudkast, som ved sidste rapportering i 2003, bliver behandlet i Arbejdstilsynsrådet og i et høringsforløb blandt arbejdsmarkedets parter.

Med venlig hilsen


Tine Auvig-Huggenberger