



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Søren Søndergaard
Soren@Sondergaard@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 3839
[indsæt dato]

Europaudvalget har i brev af 3. maj 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 115 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Søren Søndergaard (EL).

Spørgsmål nr. 115:

”Ministeren bedes redegøre for den såkaldte 48 timers-regel, jf. EU’s arbejdstidsdirektiv (2003/88/EF), herunder EU-domme, som har bidraget til fortolkningen af denne regel, og hvilken betydning den har i Danmark”

Svar:

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at den såkaldte 48-timersregel findes i arbejdstidsdirektivets artikel 6. Reglen har følgende ordlyd.

”Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres:

a) at den ugentlige arbejdstid begrænses ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter

b) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.”

Der er i direktivet fastsat en referenceperiode for beregning af den gennemsnitlige, ugentlige arbejdstid. Udgangspunktet er, jf. direktivets artikel 16, b), at referenceperioden ikke kan overstige 4 måneder, men referenceperioden kan dog i medfør af artikel 18 og artikel 19 under visse betingelser fastsættes til 6 eller 12 måneder.

I dansk lovgivning er 48-timersreglen implementeret i § 4 i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

”§ 4. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioder med

årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.”

Lovens 48-timersregel finder anvendelse for lønmodtagere, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret den direktivmæssige beskyttelse. Hvis en lønmodtagers rettigheder efter lovens 48-timersregel er krænket, vil lønmodtageren kunne tilkendes en godtgørelse.

Beskæftigelsesministeriet kan oplyse, at det er begrænset, hvad der findes af praksis fra EU-Domstolen, hvor der direkte er taget stilling til 48-timersreglen. EU-Domstolen har primært forholdt sig til bestemmelsen i sager, der er indbragt for EU-Domstolen med andre af direktivets bestemmelser for øje. Det kan således nævnes, at EU-Domstolen i flere sager har udtalt, at de i direktivet fastsatte bestemmelser om maksimal ugentlig arbejdstid og hvileperioder udgør særligt vigtige regler om lønmodtagerbeskyttelse på EU-plan, der som minimum skal iagttages med henblik på beskyttelsen af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed (se eksempelvis C-397/01 – C403/01 og C-214/20).

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen