

## NOTAT

# Om beredskabsområdet og arbejdstidsdirektivet

Juli 2024

J. nr. 2024-3659

CAJ

AKL

### 1. Indledning

I forbindelse med, at reglerne om arbejdstid og hviletid er blevet ændret pr. 1. juli 2024, er det blevet anført, at det med de ændrede regler ikke længere vil være muligt at opretholde et passende beredskab alle steder i Danmark. Fra kommunal side er det i flere henvendelser gjort gældende, at de nye regler om rådighedstid, hvor en rådighedsvagt fra hjemmet eksempelvis under visse omstændigheder skal tælle som arbejdstid, indebærer, at det fx ikke altid vil kunne sikres, at der er tilstrækkeligt med brandmænd hurtigt fremme i tilfælde af brand. Det er i den forbindelse blevet gjort gældende, at det er muligt at undtage de kommunale beredskaber fra de nye regler.

I dette notat redegøres for, hvorfor en det ikke efter EU-retten er muligt at undtage de kommunale beredskaber fra de nye regler, samt hvad der i øvrigt fremgår af EU-Domstolens praksis om rådighedstid. Det beskrives også, hvordan blandt andet inddragelse af relevante arbejdsmarkedsparter har medvirket til at sikre, at de nye regler udgør en minimumsimplementering af EU-retten på området og er sket under hensyntagen til den danske arbejdsmarkedsmodel.

### 2. Arbejdstidsdirektivets anvendelse fsva. brandmænd mv.

I arbejdstidsdirektivet<sup>1</sup> er anvendelsesområdet fastlagt i artikel 1, stk. 3, hvor det er anført, at direktivet finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391/EØF. Artikel 2 i direktiv 89/391/EØF 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.*

---

<sup>1</sup> Europa-Parlamentets og Rådets Direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

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

I sag C-52/04 (Feuerwehr Hamburg) tog EU-Domstolen stilling til, om arbejdstidsdirektivet fandt anvendelse i forhold til brandmænd, idet Domstolen forholdt sig til undtagelsen i stk. 2 i den citerede artikel 2 fra direktiv 89/391/EØF. I afgørelsen af 14. juli 2005 konkluderede EU-Domstolen følgende:

*”Artikel 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet samt artikel 1, stk. 3, i Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skal fortolkes således,*

*— at de aktiviteter, der udføres af indsatsstyrkerne i et offentligt brandvæsen som det i hovedsagen omhandlede, normalt er omfattet af anvendelsesområdet for disse direktiver, således at artikel 6, nr. 2, i direktiv 93/104 i princippet er til hinder for, at det loft på 48 timer, der er fastsat som den maksimale ugentlige arbejdstid, overskrides, herunder for vagttjenester*

*— at arbejdstiden dog kan overskrides under helt ekstraordinære omstændigheder, der er så alvorlige og har et sådant omfang, at det formål, der går ud på at sikre en hensigtsmæssig udførelse af uomgængeligt nødvendige ydelser til beskyttelsen af offentlighedens interesser, såsom den offentlige orden, sundhed og sikkerhed, midlertidigt må gå forud for det formål, der består i at sikre sikkerheden og sundheden for de arbejdstagere, der indgår i indsats- og redningsgrupper, men at det selv i en sådan ekstraordinær situation skal påses, at formålet med direktiv 89/391 sikres i videst muligt omfang.”*

Som det ses fastslår EU-Domstolen, at det i relation til brandmænd kun er under helt ekstraordinære omstændigheder, at arbejdstidsdirektivets bestemmelse om maksimal ugentlig arbejdstid kan overskrides. Det kan anføres, at EU-Domstolen i den nyere afgørelse i sag C-742/19 (B.K.) i relation til aktiviteter i de væbnede styrker anlagde samme fortolkning af artikel 2 i direktiv 89/391/EØF.

Som en yderligere understregning af, at arbejdstidsdirektivet finder anvendelse i forhold til de civile beredskaber, herunder brandmænd, kan der desuden henvises til en række andre domme fra EU-Domstolen. Der kan således henvises dels til de nyere domme om brandmænd, der er beskrevet nærmere i den afrapportering fra juni 2023, som en arbejdsgruppe om arbejdstid under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg afleverede til Implementeringsudvalget og som efterfølgende tilgik beskæftigelsesministeren<sup>2</sup>. Dels kan der herudover henvises til fx C-429/09 (Fuss), der

---

<sup>2</sup> Afrapporteringen kan blandt andet ses her: [L 68 - 2023-24 \(som fremsat\): Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. \(Indførelse af registreringskrav og mulighed for at fravige](#)

angik muligheden for at påberåbe sig EU-retten i en erstatningssag på baggrund af, at Fuss havde arbejdet mere end 48 timer ugentligt som brandmand.

På baggrund af de ovenfor nævnte afgørelser fra EU-Domstolen er det Beskæftigelsesministeriets vurdering, at brandmænd i deres ordinære tjeneste omfattes af arbejdstidsdirektivet, og at der ikke efter EU-retten er mulighed for at undtage dem fra reglerne i direktivet.

### **3. EU-Domstolens praksis om rådighedstid**

EU-Domstolen har i flere domme forholdt sig til, under hvilke omstændigheder rådighedstid, som tilbringes uden for arbejdsstedet, udgør arbejdstid i arbejdstidsdirektivets forstand. Disse domme, hvoraf flere netop omhandler brandmænd, er beskrevet nærmere i den ovenfor nævnte afrapportering fra en arbejdsgruppe under Implementeringsudvalget, hvorfor der generelt henvises til afrapporteringen herom.

En af disse domme, C-214/20 (Dublin City Council), kan dog i særlig grad fremhæves, idet EU-Domstolen her forholdt sig til en brandmands mulighed for at udøve anden erhvervsmæssig beskæftigelse i rådighedstiden. Domstolen anså muligheden herfor for en væsentlig indikation af, at den pågældende brandmands rådighedsvagt ikke havde en intensitet, så rådighedstiden skulle anses for arbejdstid i ansættelsen som brandmand. Denne dom viser, at det er muligt at have en brandmand på rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, og at brandmanden sideløbende kan have andet arbejde, idet brandmandens rådighedsvagt kan anses for hviletid, så længe brandmanden ikke kaldes på brandmandsarbejde.

Det kan oplyses, at det ikke på baggrund af EU-Domstolens praksis er muligt at angive præcist, hvornår en brandmands responstid evt. er så kort, at en rådighedsvagt skal anses for arbejdstid, selvom brandmanden har sideløbende beskæftigelse under rådighedsvagten. I sag C-518/15 (Matzak), der er behandlet nærmere i den ovenfor nævnte afrapportering, blev en responstid på 8 minutter anset for at være så kort, at rådighedstid fra hjemmet måtte anses for arbejdstid, men i den sag fremgik det ikke, at der som i C-214/20 var adgang til at have sideløbende beskæftigelse under rådighedsvagten. I C-214/20 var responstiden 10 minutter.

I forlængelse af det anførte om C-214/20 bemærkes, at når arbejdstid i en brandmands – eventuelt sideløbende – andet ansættelsesforhold ikke skal regnes som arbejdstid i ansættelsesforholdet som brandmand, er der ikke på baggrund af EU-Domstolens praksis grundlag for at antage, at muligheden for ansættelse som brandmand, herunder brug af rådighedsvagt, indskrænkes som følge af, at brandmanden har et andet job. Tilsvarende er der ikke grundlag for at antage, at arbejdet som brandmand påvirker arbejdstilrettelæggelsen i et andet job.

### **4. Implementeringen af EU-Domstolens praksis**

---

[reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid](#)). / Folketinget. Den var en del af baggrundsmaterialet i forbindelse med behandlingen af L 68. Rådighedstid behandles på side 12f i afrapporteringen.

Den ovenfor nævnte afrapportering udgør en sammenfatning af drøftelser, der fandt sted i en arbejdsgruppe, som var nedsat i regi af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg med henblik på at afdække de udfordringer, som EU-Domstolens praksis om arbejdstidsdirektivet udgjorde i en dansk sammenhæng. I arbejdsgruppen var arbejdsmarkedets parter, herunder KL, repræsenteret.

To af afsnittene i afrapporteringen vedrører rådighedstid. I det ene afsnit fastslås, at rådighedstid, der tilbringes på arbejdsstedet, efter EU-Domstolens praksis altid skal regnes som arbejdstid. I det andet afsnit gennemgås nyere praksis om rådighedstid uden for arbejdsstedet, og det konkluderes, at det beror på en konkret helhedsvurdering, om denne form for rådighedstid udgør arbejdstid eller hviletid. I afsnittet om rådighedstid uden for arbejdsstedet nævnes afslutningsvis, at det kan være en mulighed at implementere EU-Domstolens praksis i en bestemmelse, hvor udgangspunktet er, at rådighedstid uden for arbejdsstedet er hviletid, men hvor det samtidig angives, at konkrete omstændigheder kan medføre, at perioden alligevel udgør arbejdstid.

I lovgivningen, der trådte i kraft den 1. juli 2024, er bestemmelserne om rådighedstid – såvel på som uden for arbejdsstedet – udformet i overensstemmelse med det i afrapporteringen anførte. Der er således tale om minimumsimplementering, da der med hensyn til rådighedstid uden for arbejdsstedet er tale om, at den pågældende bestemmelse indholdsmæssigt udfyldes af EU-Domstolens praksis herom. Det skal i den forbindelse nævnes, at arbejdsmarkedets parter også har været inddraget i forbindelse med, at de pågældende bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen blev udformet.

Endelig bemærkes, at der med ændringerne i lovgivningen pr. 1. juli 2024 er mulighed for at fravige reglen om, at der højst må arbejdes 48 timer i gennemsnit om ugen. Denne fravigelsesadgang, der blandt andet kan anvendes i forhold til brandmænd, giver mulighed for, at der kan arbejdes op til 78 timer ugentligt. Fravigelsesadgangen er netop indført for at tage højde for, at rådighedstid med ændringerne i lovgivningen i højere grad tæller som arbejdstid, og det er op til de pågældende arbejdsmarkedsparter at udmønte fravigelsesadgangen på en måde, der tager hensyn til forholdene på det enkelte ansættelsesområde.

## **5. Sammenfatning og vurdering**

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at det ikke vil være i overensstemmelse med EU-retten, hvis fx brandmænd blev undtaget fra lovgivningen, der implementerer arbejdstidsdirektivet. Det kan også konkluderes, at der i relation til rådighedstid er tale om minimumsimplementering af EU-retten, og at arbejdsmarkedets parter, herunder KL, har været inde over både implementeringen af EU-retten ved gennemgangen af den relevante domspraksis og senere ved udformningen af den danske lovgivning herom. Med hensyn til, hvad der efter EU-Domstolens praksis er gældende i forhold til rådighedstid uden for arbejdsstedet, bemærkes, at der er muligheder for at arbejdsgiver tilrettelægger arbejdet på en måde, så den form for rådighedstid ikke tæller som arbejdstid. Det er endelig ikke på baggrund af EU-Domstolens praksis problematisk, hvis en brandmand, der er på rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, samtidig passer et andet job.