



## NOTAT

# Muligheden for undtagelse fra krav om tidsregistrering for præster mv.

Juni 2024

J. nr.

CAIJ

AKL

### 1. Indledning

I forbindelse med, at ændringen af arbejdstidsloven (lov nr. 89 af 30. januar 2024) træder i kraft den 1. juli 2024, er det blevet gjort gældende, at det i ændringsloven indeholdte krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid er blevet overimplementeret, idet det angiveligt skulle være muligt inden for EU-rettens rammer helt at undtage eksempelvis præster fra tidsregistreringskravet.

I dette notat redegøres for, hvorfor dette ikke er tilfældet. Selve kravet om tidsregistrering følger af EU-Domstolens afgørelse i sag C-55/18. Af denne afgørelse fremgår, at for lønmodtagere, der ikke skal overholde bestemmelser om maksimal ugentlig arbejdstid samt hviletid i medfør af artikel 17, stk. 1, i arbejdstidsdirektivet<sup>1</sup>, gælder forpligtelsen til at registrere den daglige arbejdstid ikke. Det beror således på rækkevidden af artikel 17, stk. 1, hvilke lønmodtagere pligten til registrering af arbejdstid er gældende for efter EU-retten.

### 2. Arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1

Arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, har følgende ordlyd:

*”Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, 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, bl.a. når der er tale om:*

- a) personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger*
- b) arbejdende familiemedlemmer eller*
- c) arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.”*

Bestemmelsen er bygget op på den måde, at det i den første del af bestemmelsen fastlægges den grundlæggende betingelse for, at de nævnte artikler kan fraviges - 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 – mens der i bestemmelsens anden del er oplistet eksempler på lønmodtagere, der kan være

---

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

omfattet af grundbetingelsen i bestemmelsens første del. Eksemplerne i anden del er ikke udtømmende, jf. ”bl.a”, idet de nævnte artikler kan fraviges for alle lønmodtagere, der lever op til grundbetingelsen.

### 3. EU-Domstolens praksis om artikel 17, stk. 1

EU-Domstolen har i flere domme forholdt sig til rækkevidden af artikel 17, stk. 1, hvilket 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>. Det er navnlig tre domme om artikel 17, stk. 1 – C-484/04 (Kommissionen mod UK), C-428/09 (Union Syndicale) og C-175/16 (Hälvä) – der er beskrevet i afrapporteringen, hvortil der henvises.

Følgende er anført i lovforslagets specielle bemærkninger om EU-Domstolens praksis:

”Det kan i forhold til anvendelsesområdet for artikel 17, stk. 1, anføres, at det ikke synes entydigt eller udtømmende fastlagt ved hidtidig praksis fra EU-Domstolen, men at det henset til, at det fremgår af denne praksis, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden i sin helhed skal være overladt til lønmodtager eller slet ikke kan ske på forhånd, må antages, at anvendelsesområdet for artikel 17, stk. 1, er ganske begrænset.”

Med hensyn til at anden del af artikel 17, stk. 1, ikke kan anskues sådan, at det er tilstrækkeligt for, at bestemmelsen finder anvendelse, at en lønmodtager tilhører en af de kategorier af lønmodtagere, der nævnes som eksempel, kan præmis 45 i C-175/16 fremhæves:

*”Det følger af det ovenstående, at der, henset til de oplysninger, som Domstolen råder over, under omstændigheder som de i hovedsagen foreliggende ikke er noget, der tyder på, at »forældre«-afløsernes lønnede beskæftigelse kan falde ind under anvendelsesområdet for artikel 17, stk. 1, i direktiv 2003/88. Følgelig synes det uforment desuden at efterprøve, om »forældre«-afløsernes arbejde ud fra andre synsvinkler kan sidestilles med en af de tre aktiviteter, der som eksempel er nævnt i den omtalte artikel, og nærmere bestemt med arbejdende familiemedlemmer som omhandlet i dette direktivs artikel 17, stk. 1, litra b)”.*

### 4. Kommissionens vurdering af artikel 17, stk. 1

I Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet fra 2023<sup>3</sup> forholdt Kommissionen sig til artikel 17, stk. 1. Det anføres således, at de i a)-c) i artikel 17, stk. 1, nævnte tilfælde, hvor bestemmelsen kan finde anvendelse, alene udgør

---

<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. \(Indførelse af registreringskrav og mulighed for at fravige reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid\). / Folketinget](#). Den var en del af baggrundsmaterialet i forbindelse med behandlingen af L 68. Artikel 17, stk. 1, behandles på side 21f i afrapporteringen.

<sup>3</sup> COM (2023) 969. Findes under baggrundsmateriale via ovenstående link i note 2.

eksempler og ikke en udtømmende liste. Desuden anfører Kommissionen følgende i fortolkningsmeddelelsen:

”Denne undtagelse omfatter to hovedtyper af situationer, og begge skal vurderes »på grundlag af de særlige træk ved den pågældende aktivitet«. Derfor er Kommissionen af den opfattelse, at en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere.

Det første kriterium for denne undtagelse er, at arbejdstidens længde »ikke måles og/eller fastsættes på forhånd«. Det andet kræver, at arbejdstagerne selv kan fastsætte længden af deres arbejdstid.

Domstolen har med hensyn til begge disse kriterier fastslået, at det fremgår klart af bestemmelsens ordlyd, »at den kun finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid som helhed på grund af det udførte arbejdes karakter ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af arbejdstagerne selv« (Kommissionens fremhævelse). Det betyder, at undtagelsen ikke finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kun delvist kan fastsættes af arbejdstagerne selv.”

## **5. Sammenfatning og vurdering**

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at det ikke vil være i overensstemmelse med EU-retten, hvis der blev fastsat en undtagelse fra registreringskravet, der omhandler en hel kategori af arbejdstagere, eksempelvis præster, idet det afgørende for, at undtagelsesmuligheden i artikel 17, stk. 1, kan finde anvendelse, er, at grundbetingelsen i første del af bestemmelsen er opfyldt. Der må således anlægges en konkret vurdering af arbejdstilrettelæggelsen i relation til den enkelte lønmodtager.

Videre kan der i forhold til EU-Domstolens praksis henvises til det anførte ovenfor herom og uddybende i forhold hertil til den ovenfor nævnte afrapportering. Om denne bemærkes, at den er resultatet af et arbejde i en arbejdsgruppe med deltagelse af såvel lønmodtager- som arbejdsgiverorganisationer. Lovforslaget udformet på baggrund af afrapporteringen og den indgåede partsaftale er efter Beskæftigelsesministeriets vurdering udtryk for minimumsimplementering.

Det er også Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det ikke i retlig henseende ville gøre nogen forskel, hvis eksemplet fra artikel 17, stk. 1, om ”arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger” fremgik eksplicit af den danske lovgivning. Tværtimod ville det kunne medføre en misforståelse af retsstillingen, så der kunne opstå en fejlopfattelse af, at kirkeligt ansatte alene på grund af den kirkelige ansættelse omfattes af undtagelsesmuligheden.

Afslutningsvis bemærkes, at Beskæftigelsesministeriet ikke hermed afviser, at fx en præst kan omfattes af undtagelsesmuligheden. Dette vil afhænge af en konkret vurdering af arbejdstilrettelæggelsen i relation til den enkelte præst.