



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Charlotte Munch (DD)
Charlotte.munch@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. 2024 - 1739
11. april 2024

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 14. marts 2024 stillet følgende spørgsmål nr. 230 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Charlotte Munch (DD).

Spørgsmål nr. 230:

”Vil ministeren oversende en liste over lønmodtagere eller stillingsbetegnelser der, på linje med arbejdende familiemedlemmer, vil kunne undtages fra arbejdstidsdirektivet? Der henvises til lov nr. 89 af 30. januar 2024 (Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter).”

Svar:

Registreringskravet – og muligheden for at undtage visse lønmodtagere herfra – udspringer af arbejdstidsdirektivet som fortolket af EU-Domstolen i dommen C-55/18, CCOO, om registrering af arbejdstid.

Der har været nedsat en arbejdsgruppe, bestående af arbejdsmarkedets parter, under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, der bl.a. har set på, hvordan dommen kan implementeres i Danmark. Arbejdsgruppen afrapporterede i juni 2023, og herefter blev der mellem FH, Akademikerne og DA indgået en aftale om, hvordan dansk lovgivning på hensigtsmæssig vis kan ændres, så der heri bliver taget højde for praksis fra EU-Domstolen om arbejdstidsdirektivet. Afrapporteringen og den nævnte aftale samt det tilknyttede forståelsespapir er oversendt til Folketingets Beskæftigelsesudvalg og kan ses på Folketingets hjemmeside, www.ft.dk.

Lov nr. 89 af 30. januar 2024 om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter tager afsæt i den ovennævnte partsaftale.

I lovens forarbejder henvises der til, at det på side 54 f. i Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet fra 2023 (Com. 2023, 969) er anført, at Kommissionen mener, at ”*undtagelsen kunne omfatte visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan. Den vil ligeledes finde anvendelse på visse eksperter,*

erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid.”

Kommissionen anfører samtidig i Com. 2023, 969, at artikel 17, stk. 1, skal fortolkes således, at bestemmelsens ”rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som disse undtagelser giver adgang til at beskytte”, og at Kommissionen er ”af den opfattelse, at en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere”. Endelig fastslår Kommissionen, 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”.

Som også anført i forarbejderne til loven, er det Beskæftigelsesministeriets vurdering på baggrund af EU-Domstolens praksis, som Kommissionen henviser til, at bestemmelsens rækkevidde beror på en konkret vurdering af, hvad der er gældende i forhold til arbejdstilrettelæggelsen i det enkelte ansættelsesforhold.

Det er derfor ikke muligt at opliste lønmodtagere eller stillingsbetegnelser, der omfattes af undtagelsesbestemmelsen i den nævnte lov, så det eksempelvis ikke er nødvendigt at registrere de pågældendes daglige arbejdstid. Årsagen hertil er, at det beror på en konkret vurdering af, hvordan arbejdstiden er tilrettelagt for den enkelte lønmodtager, om undtagelsesmuligheden er anvendelig.

Det er således ikke tilstrækkeligt, at en lønmodtager falder ind under en bestemt stillingsbetegnelse eller stillingskategori, herunder arbejdende familiemedlemmer, for at undtagelsesmuligheden er anvendelig. Vurderingen af, om arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller om lønmodtageren selv kan fastsætte den, må foretages i relation til den enkelte lønmodtagers ansættelsesforhold.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister