

# **Konsekvenserne af de nye regler om arbejdstidsregistrering**



Karoline Hochheim  
Kristine Elisabeth Knattrup Brandt



**AALBORG  
UNIVERSITET**

## Titelblad

|                             |                                                                                   |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Dansk titel:</b>         | Konsekvenserne af de nye regler om arbejdstidsregistrering                        |
| <b>Engelsk titel:</b>       | The consequences of the new law about working time registration                   |
| <b>Projektbetegnelse:</b>   | Kandidatspeciale (30 ECTS)                                                        |
| <b>Forfattere:</b>          | Karoline Hochheim (20195399)<br><br>Kristine Elisabeth Knattrup Brandt (20193274) |
| <b>Fagområde:</b>           | Ansættelsesret                                                                    |
| <b>Uddannelse:</b>          | Erhvervsøkonomi-jura<br><br>Cand.merc.jur                                         |
| <b>Semester:</b>            | 10. semester                                                                      |
| <b>Vejleder:</b>            | Bjørn Holtze                                                                      |
| <b>Universitet:</b>         | Aalborg Universitet                                                               |
| <b>Dato for aflevering:</b> | 16. maj 2024                                                                      |
| <b>Antal anslag:</b>        | 155.335 <sup>1</sup>                                                              |
| <b>Antal normalsider:</b>   | 64,72                                                                             |

---

<sup>1</sup> Bilag 3

## Abstract

The thesis is about the new requirement for working time registration. The interest in the subject stems from what consequences registration will have and how this harmonizes with the need for flexibility in the labor market. The thesis is based on the following research question:

*"How will the new requirement to registration of working hours affect employers' compliance with the 11-hour rule, the 48-hour rule and the weekly day off rule?"*

The purpose of working time registration is to ensure compliance with workers' rights, including the 11-hour rule, the 48-hour rule and the weekly day off rule. The 11-hour rule aims to ensure that the employees obtain a minimum rest period of 11 hours between two work periods. The purpose of the 48-hour rule is to ensure that the employees have a workweek that contains a maximum of 48 hours. The weekly day off rule aims to ensure that the employees take at least one weekly day off.

Working time registration originates from the European Court of Justice's judgment in case C-55/18 about Deutsche Bank. In the case, the European Court of Justice concluded that a system for working time registration was necessary to ensure compliance of the employees' rights. Based on this, EU-member states were obliged to implement the requirement for working time registration. As a starting point, employers were given methodological freedom according to how they wanted to register their employees' working time. The requirement for the system was simply that it should be objective, reliable, and accessible.

The requirement for working time registration was introduced by law in Denmark in legislative proposal no. L 68 and will include all employees in Denmark except those employees whose working time cannot be measured in advance, or if the employees can determine the working time themselves. Based on a minimum implementation, it was decided that it was enough to register the employees' total daily working time, and not the specific time intervals.

Finally, it can be concluded that the requirement to register working time will positively affect employers' compliance of the 48-hour rule and the weekly day off rule, as it provides the employees with evidence if the rights are violated. Conversely, a registration system will not positively affect employers' compliance with the 11-hour rule since it is not a requirement to register the working time intervals. As a result, it is not possible to determine whether the employees have had a minimum rest period of 11 hours.

# Indholdsfortegnelse

|                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Abstract .....</b>                                                           | <b>3</b>  |
| <b>Kapitel 1.....</b>                                                           | <b>5</b>  |
| 1.1 Indledning .....                                                            | 5         |
| 1.2 Problemfelt .....                                                           | 6         |
| 1.3 Afhandlingens indhold .....                                                 | 7         |
| 1.4 Metodeafsnit .....                                                          | 8         |
| 1.4.1 Den retsdogmatiske metode .....                                           | 8         |
| 1.4.2 Retskilder .....                                                          | 9         |
| 1.4.3 Fortolkningsprincipper .....                                              | 14        |
| 1.5 Afgrænsning .....                                                           | 15        |
| <b>Kapitel 2.....</b>                                                           | <b>17</b> |
| 2.1 Arbejds- og hviletid .....                                                  | 17        |
| 2.1.1 Definition af begreber .....                                              | 17        |
| 2.1.2 Arbejdstidsdirektivet .....                                               | 22        |
| 2.1.3 Regulering af arbejdstid på nationalt niveau .....                        | 23        |
| 2.2 Fortolkning af bestemmelser .....                                           | 23        |
| 2.3 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid .....                    | 27        |
| 2.3.1 U2018.763H .....                                                          | 29        |
| 2.3.2 Anvendelsesområdet for arbejdstidslovens § 4 .....                        | 34        |
| 2.4 Minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer .....                      | 35        |
| 2.4.1 C-306/16 .....                                                            | 37        |
| 2.4.2 Anvendelsesområdet for Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1 ..... | 42        |
| 2.5 Minimumshvileperioden på 11 sammenhængende timer .....                      | 43        |
| 2.5.1 C-477/21 .....                                                            | 46        |
| 2.5.2 Anvendelsesområdet for Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3 .....         | 52        |
| <b>Kapitel 3.....</b>                                                           | <b>53</b> |
| 3.1 Arbejdstidsregistrering .....                                               | 53        |
| 3.1.1 C-55/18 - Deutsche Bank .....                                             | 54        |
| 3.1.2 Lovforslag nr. L 68 .....                                                 | 60        |
| 3.1.3 Selvtilrettelæggerbegrebet .....                                          | 69        |
| <b>Kapitel 4.....</b>                                                           | <b>73</b> |
| 4.1 Diskussionsmomenter ved arbejdstidsregistrering .....                       | 73        |
| 4.2 Konklusion .....                                                            | 78        |
| <b>Kildeliste .....</b>                                                         | <b>81</b> |

# Kapitel 1

## 1.1 Indledning

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for arbejdstagere i Danmark er de senere år faldet. Statistikker viser, at arbejdstagere i gennemsnit arbejdede 33,9 timer om ugen i 2023.<sup>2</sup> Samtidig fylder begrebet arbejdstid mere end nogensinde før. Hvordan hænger dette sammen? Begrebet arbejdstid handler ikke længere blot om den tid, der bruges på den konkrete arbejdsplads, men begrebet indeholder nu en lang række underpunkter, der for de fleste arbejdstagere er blevet en lige så vigtig faktor som lønnen. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø har netop udgivet en rapport, der blandt andet undersøger, hvilke faktorer, der er vigtige at forholde sig til som arbejdsgiver, hvis disse ønsker at holde arbejdstagerne længere tid på arbejdsmarkedet. Det er blandt andet faktorer som reduceret arbejdstid, muligheden for hjemmearbejde og fleksible arbejdstider, der fylder i rapporten.<sup>3</sup>

Vigtigheden i at kunne tilbyde sine arbejdstagere fleksible arbejdstider, har vist sig at være et vigtigt element ved fastholdelsen af medarbejdere, idet dette kan medvirke til en styrket arbejdsglæde og øget motivation på arbejdspladsen. Samtidig giver det arbejdstagerne mulighed for at få arbejdsliv og privatliv til at gå hånd i hånd.<sup>4</sup> Særligt efter corona-pandemien har den øgede anvendelse af hjemmearbejde fået mange arbejdstagere til at indse privilegiet i det reducerede behov for pendling. Derudover har arbejdstagerne konstateret en stigning i effektiviteten på arbejdet og generelt oplevet en positiv udvikling i 'work-life-balance'. Flere arbejdstagere oplever i den forbindelse, at denne positive udvikling i deres arbejdsmiljø ligeledes bidrager med frihed til selv at kunne planlægge udførelsen af arbejdet.<sup>5</sup>

Parallelt med denne udvikling i arbejdsmiljøet har EU-domstolen truffet afgørelse i en sag, der pålægger virksomheder at registrere deres arbejdstageres arbejdstid af hensyn til arbejdstagernes

---

<sup>2</sup> <https://www.statistikbanken.dk/AKU410A> - senest besøgt den 2. maj 2024

<sup>3</sup> <https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2024/fleksibilitet-i-seniorarbejdslivet> - senest besøgt den 2. maj 2024

<sup>4</sup> <https://officeguru.dk/da/blogs/fleksible-arbejdstider> - senest besøgt den 2. maj 2024

<sup>5</sup> <https://ida.dk/media/8568/fremtidens-arbejdsliv-godkendt-af-hb-002-002.pdf> - senest besøgt den 2. maj 2024

sikkerhed og sundhed. Spørgsmålet er derfor, hvordan denne nye regulering af arbejdstidsloven fungerer i sammenspil med samfundets naturlige udvikling af arbejdsmiljøet.

## 1.2 Problemfelt

Som følge af ovenstående undring ønskes det i nærværende afhandling undersøgt, hvordan arbejdsmarkedets naturlige udvikling i arbejdsmiljøet harmonerer med allerede gældende ret på området samt EU-domstolens krav om registrering af arbejdstid. Dette nye krav om arbejdstidsregistrering vil utvivlsomt bringe et nyt moment ind i reguleringen af arbejdsmiljøet, herunder hviletidsbestemmelserne og grænsen for den maksimale ugentlige arbejdstid, som denne vil få betydning for. Det interessante i denne henseende er særligt i hvilken udstrækning, kravet vil få indflydelse på det allerede gældende indenfor området. Derfor søger afhandlingen at undersøge, hvorvidt de vilkår, hvorunder registrering af arbejdstid skal udføres, overhovedet vil bidrage til en kontrol af overholdelsen af hviletidsbestemmelserne og den maksimale ugentlige arbejdstid. I forbindelse hermed søger afhandlingen ligeledes at afgøre, hvorvidt arbejdstidsregistrering vil have en positiv indvirkning på arbejdsgivernes overholdelse af de gældende hviletidsbestemmelser og grænsen for den maksimale ugentlige arbejdstid.

I henhold til ovenstående behandles nærværende afhandling med udgangspunkt i følgende problemformulering:

*Hvordan vil det nye krav om registrering af arbejdstid påvirke arbejdsgivernes overholdelse af henholdsvis 11-timers reglen, 48-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn?*

Det findes ligeledes relevant at undersøge nedenstående problemstillinger, for at tilføje et bredere perspektiv til besvarelsen af afhandlingens problemformulering:

1. *Hvilket anvendelsesområde har de rettigheder, som arbejdstidsregistrering søger at beskytte?*
2. *Er alle arbejdstagere omfattet af det nye krav om tidsregistrering?*
3. *Hvordan kommer arbejdstidsregistreringen til at foregå i praksis?*

Nedenfor vil afhandlingens indhold blive præsenteret. Hensigten hermed er at danne et overblik over, hvordan afhandlingen vil søge svar på den nævnte problemformulering.

### 1.3 Afhandlingens indhold

Nærværende afhandling vil i det følgende først fastlægge den metode, som danner grundlag for udarbejdelsen af afhandlingen og for processen mod at kunne besvare ovennævnte problemformulering. Hertil vil de udvalgte EU-retlige- og nationale retskilder blive præsenteret. Følgende vil en afgrænsning af afhandlingens indhold bidrage til en bredere forståelse af de til- og fravalg, som afhandlingen bærer præg af.

Som indledning til afhandlingens ansættelsesretlige område, vil arbejds- og hviletid som begreber blive fastlagt. Derudover vil de kilder, som danner grundlag for afhandlingen, herunder arbejdstidsdirektivet og nationale lovgivninger, blive præsenteret. Hertil vil Europa-Parlamentet og Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (herefter Rådets direktiv 2003/88/EF) artikel 3, 5 og 6, litra b) blive fortolket i sammenhæng med arbejdstidslovens § 4 og arbejdsmiljølovens §§ 50, stk. 1 og 51, stk. 1, for at kunne vurdere, om implementeringen af disse bestemmelser er forenelige med direktivets ordlyd og formål.

Med henblik på at kunne koble den fremtidige retstilstand vedrørende arbejdstidsregistrering op på gældende ret, vil tre udvalgte rettigheder for arbejdstagerne blive præsenteret. Disse tre rettigheder er henholdsvis 48-timers reglen for maksimal ugentlig arbejdstid, minimumshvileperioden på 24 timer for hver syvdagesperiode og minimumshvileperiode på 11 timer indenfor hver 24-timersperiode. Disse tre rettigheder er udvalgt på baggrund af det nye krav om arbejdstidsregistrering, som har til formål at sikre overholdelsen af netop disse rettigheder. Indledningsvist vil rettighedernes historiske og nugældende baggrund blive fastlagt, hvorefter en afgørelse vil bidrage til fastlæggelse af anvendelsesområdet for den konkrete rettighed. Dette skal medvirke til, senere i afhandlingen, at kunne anvende disse rettigheder som kobling til den nye bestemmelse om arbejdstidsregistrering.

Herudover vil dette bidrage til diskussion af, hvorvidt denne registrering vil få betydning for den gældende ret, der findes på området.

For at danne en forståelse for, hvorfor der i alle medlemslande skal indføres et krav om registrering af arbejdstagernes arbejdstid, vil EU-afgørelsen vedrørende Deutsche Bank blive præsenteret. Efter præsentationen af grundlaget for kravet om forpligtelsen vil det nationale lovforslag til indførelsen af kravet om registrering af arbejdstagernes arbejdstid blive behandlet, herunder den undtagelse, som gælder for selvtilrettelæggere. Dette er med henblik på at kunne fastlægge, hvordan dette nye krav vil finde anvendelse på nationalt niveau. Som følge heraf vil det nye krav vedrørende arbejdstidsregistrering blive koblet sammen med de allerede gældende rettigheder, som arbejdstagere har i henhold til Rådets direktiv 2003/88/EF, for at kunne svare på, hvordan kravet om registrering af arbejdstid vil påvirke arbejdsgivernes overholdelse af disse rettigheder, og dermed behandle afhandlingens problemformulering.

## 1.4 Metodeafsnit

I det følgende afsnit redegøres for den metode, der danner grundlag for afhandlingens udarbejdelse. Dernæst vil de retskilder, som anvendes i afhandlingen, blive præsenteret.

### 1.4.1 Den retsdogmatiske metode

Nærværende afhandlings tilblivelse sker på baggrund af den retsdogmatiske metode. Denne metode har til hensigt at beskrive, fortolke og systematisere de retskilder, der har relation til den pågældende juridiske problemstilling, for at nå frem til, hvad der er gældende ret på det konkrete område.<sup>6</sup> Den retsdogmatiske metode har således til formål at undersøge retstilstanden på et konkret område.<sup>7</sup> Når denne metode anvendes, sker det fra en intern synsvinkel. Dette betyder, at det materiale, som anvendes, er relevante retskilder i henhold til den problemstilling, der søges svar på, og ikke eksternt, empirisk data.<sup>8</sup> Med udgangspunkt heri vil fastlæggelse af retstilstanden for en juridisk

---

<sup>6</sup> Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth: Retskilder og retsteorier, 2021, side 34

<sup>7</sup> Evald, Jens og Schaumburg-Müller, Sten: Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære, 2004, side 207

<sup>8</sup> Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth: Retskilder og retsteorier, 2021, side 34

problemstilling oftest kunne ske gennem direkte kilder, såsom en bestemmelses ordlyd, formålet med en lovgivning eller afgørelser inden for emnet, som bestemmer gældende ret.

Hvad angår retsdogmatikkens beskrivelse af retskilder, er det nødvendigt at forholde sig objektiv til retskildematerialet og i videst muligt omfang at friholde denne beskrivelse fra subjektive holdninger. Det skal imidlertid fastslås, at det ikke er muligt at undgå en vis grad af subjektivitet, hvorfor det er nødvendigt at være bevidst herom i henhold til nærværende afhandling.<sup>9</sup>

Med henblik på at fastlægge gældende ret anvendes den retsdogmatiske metode, som nævnt ovenfor, ligeledes til at fortolke retskilder. Med dette forstås, at konkrete bestemmelser kan fortolkes, for at fastlægge anvendelsesområdet. Dette sker særligt i samspil med fortolkning af den pågældende lovs formål.<sup>10</sup> På samme måde som ved den beskrivende del af retsdogmatikken, skal der sikres en objektiv fortolkning af retskilderne, dog vil analyse og fortolkning heraf altid indeholde en grad af subjektivitet.

Sidste led i den retsdogmatiske metode er systematik af retskilder. Dette indebærer at inddele praksis i systematiske, logiske kategorier, ud fra de hensyn, domstolene lægger vægt på. Dette giver en forståelse af, hvordan et givent retsområde skal forstås og dermed, hvad gældende ret på området er.<sup>11</sup> I nærværende fremstilling inddrages udvalgt retspraksis, netop med henblik på at kunne udlede, hvilke hensyn og fortolkninger, domstolene lægger til grund. Dette vil bidrage til at fastlægge gældende ret på afhandlingens konkrete område.

### 1.4.2 Ret skilder

Med udgangspunkt i ovenstående metode søger nærværende afhandling at finde svar på en juridisk problemstilling. I henhold til den retsdogmatiske metode er det nødvendigt at anvende relevante retskilder, for at fastlægge det juridiske grundlag. Fremstillingen indeholder både kilder i form af lovtekster, men også forarbejder og andre sekundære retskilder. Når der i nærværende afhandling

---

<sup>9</sup> Evald, Jens og Schaumburg-Müller, Sten: Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære, 2004, side 215

<sup>10</sup> Evald, Jens og Schaumburg-Müller, Sten: Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære, 2004, side 218

<sup>11</sup> Evald, Jens og Schaumburg-Müller, Sten: Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære, 2004, side 226

tages udgangspunkt i den direkte lovtekst, henvises der til objektiv fortolkning. Modsat gælder subjektiv fortolkning, hvor der inddrages forarbejder og andre retsakter.<sup>12</sup> Udover retskilder kan det være nødvendigt at inddrage supplerende kilder, herunder blandt andet retslitteratur, for at tilføje et bredere perspektiv til den juridiske problemstilling. I det følgende vil afhandlingens kilder blive behandlet særskilt.

#### 1.4.2.1 EU-ret

I forbindelse med afhandlingens tilblivelse inddrages forskellige EU-retsakter, herunder primærret, sekundærret og EU-domstolens praksis.

##### Primærret

Primærretten består af Traktaten om Den Europæiske Union (TEU), Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) og Chartret om grundlæggende rettigheder (herefter Chartret), som alle har samme juridiske værdi.<sup>13</sup> Ved primærretten forstås Den Europæiske Unions (herefter EU) forfatningsgrundlag, idet medlemslandene og EU-institutionerne er underlagt kontrol af, at EU-retsakterne er forenelige med traktaterne.<sup>14</sup> EU kan på baggrund heraf kun handle inden for de rammer, som følger af traktaterne. Herudover har den lovgivningskompetence, der er tillagt EU, forrang over national ret. Dette betyder, at de reguleringer, som ikke er tildelt EU gennem traktaterne, behandles i de enkelte medlemslande.<sup>15</sup> Traktaterne og Chartret danner den ydre ramme om EU-retten, hvor generelle principper og formål er beskrevet.<sup>16</sup>

##### Sekundærret

Med grundlag i traktaterne udstedes EU-retsakter, hvor det efterfølgende er op til medlemslandene at implementere dem i national ret. En samlet betegnelse for disse retsakter kaldes sekundærret, idet de er sekundære set i forhold til det primære grundlag, traktaterne.<sup>17</sup> EU's retsakter regulerer

---

<sup>12</sup> Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth: Retskilder og retsteorier, 2021 – side 148

<sup>13</sup> Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth: Retskilder og retsteorier, 2021 – side 139-140

<sup>14</sup> Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth: Retskilder og retsteorier, 2021 – side 139

<sup>15</sup> Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth: Retskilder og retsteorier, 2021 – side 140

<sup>16</sup> Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth: Retskilder og retsteorier, 2021 – side 141

<sup>17</sup> Evald, Jens og Schaumburg-Müller, Sten: Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære, 2004 - side 336

sædvanligvis kun afgrænsede retsområder, hvorefter disse tilpasses til medlemslandenes retssystemer.<sup>18</sup> Af bindende sekundærregulering findes blandt andet forordninger og direktiver.

Forordninger er direkte bindende for medlemslandene og kræver således ingen gennemførelsesforanstaltninger, jf. TEUF artikel 288, stk. 2. Idet forordninger ikke inddrages i nærværende afhandling, uddybes disse ikke yderligere. Modsat forordninger kræver direktiver gennemførelsesforanstaltninger i de enkelte medlemslande, før disse er gældende, jf. TEUF artikel 288, stk. 3. Som udgangspunkt har medlemslandene bestemmelsesbeføjelse, hvad angår implementeringen af et direktiv. Direktiver er imidlertid ofte detaljerede og specifikke, og det er op til medlemslandene at sikre, at formålet med et givent direktiv implementeres korrekt i national lovgivning.<sup>19</sup> Et direktivs formål kan udledes af den præambel, som er nedskrevet umiddelbart inden direktivets artikler. Præambelen indeholder ligeledes de betragtninger, der har dannet grundlag for udstedelsen af det pågældende direktiv. Implementering af et direktiv sker som udgangspunkt ved lov, men kan også have hjemmel på andre måder. Som eksempel kan nævnes, at i Danmark bliver reguleringer om arbejdsmarkedet indført i kollektive overenskomster og alternativt i love, som er gældende for arbejdstagere, der ikke er organiserede.<sup>20</sup> I nærværende afhandling behandles særligt arbejdstidsdirektivet, som er et direktiv, der er minimumsharmoniseret. Dette betyder, at direktivets reguleringer er minimumsstandards, hvorfor det er muligt for medlemslandene at implementere bestemmelserne til gunst for arbejdstagere.<sup>21</sup>

## EU-retspraksis

For at sikre, at alle medlemslande fortolker EU's direktiver ens, er der indført præjudiciel forelæggelse af fortolkningsspørgsmål for EU-domstolen. Dette giver medlemslandene mulighed for at stille EU-domstolen præjudicielle spørgsmål vedrørende fortolkningsproblemer af konkrete bestemmelser. Det er alene EU-domstolens opgave at afgøre disse fortolkningsspørgsmål ud fra den gældende EU-ret.<sup>22</sup> EU-domstolens retspraksis forpligter medlemslandene, således EU-domstolens fortolkning

---

<sup>18</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 276

<sup>19</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 278

<sup>20</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 278

<sup>21</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 278

<sup>22</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 279

af en konkret bestemmelse ligeledes får retsvirkning på nationalt niveau. I afhandlingen anvendes udvalgt EU-retspraksis, med henblik på at inddrage EU-domstolens fortolkning af udvalgte direktivbestemmelser for at skabe en større forståelse for anvendelsesområderne af disse. Herudover lægges der i afhandlingen særligt vægt på sag C-55/18 om Deutsche Bank, da fortolkningsspørgsmål i denne afgørelse har bidraget til indførelse af arbejdstidsregistrering i medlemslandene.

#### 1.4.2.2 Nationale retsakter

I forbindelse med afhandlingens udarbejdelse behandles en række nationale retskilder, herunder love, lovbekendtgørelser, bekendtgørelser, forarbejder, retspraksis og litteratur.

##### Love og lovbekendtgørelser

Love og lovbekendtgørelser omfatter retsregler, der er gældende for borgerne i samfundet, og som kan håndhæves af domstolene. En hovedlov er den oprindelige udstedte lov på et givent område. Denne kan ændres over tid gennem ændringslove, hvorfor der med jævne mellemrum udstedes lovbekendtgørelser, der samler ændringerne.<sup>23</sup> Lovbekendtgørelserne har derved til formål at opsamle ændringerne, således overblikket ikke mistes.<sup>24</sup> I afhandlingen anvendes særligt arbejdstidsloven og arbejdsmiljøloven, der begge er ændret over tid, hvorfor de i dag findes som lovbekendtgørelser.

##### Bekendtgørelser

Bekendtgørelser er retsforskrifter, der er udstedt med hjemmel i lov eller i en EU-forordning. Disse kaldes også ministerielle bekendtgørelser, idet de udstedes direkte af det bemyndigede ministerium eller styrelse.<sup>25</sup> Formålet med bekendtgørelserne er at skabe rettigheder og pligter for borgerne, uden at bebyrde den pågældende lov med tekniske detaljer.<sup>26</sup> I forbindelse med afhandlingens udarbejdelse anvendes BEK nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. (herefter BEK nr.

---

<sup>23</sup> Werlauff, Erik og Hansen, Lone L.: Den Juridiske Metode – En introduktion, 2022 - side 116

<sup>24</sup> Werlauff, Erik og Hansen, Lone L.: Den Juridiske Metode – En introduktion, 2022, side 53

<sup>25</sup> Werlauff, Erik og Hansen, Lone L.: Den Juridiske Metode – En introduktion, 2022 - side 53

<sup>26</sup> Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth: Retskilder og retsteorier, 2021 – side 101

324 om hvileperiode og fridøgn m.v.), der er udstedt som tillæg til arbejdsmiljøloven, med henblik på nærmere fastsættelse af, hvornår der er tale om hvileperiode.

### Forarbejder

Forarbejderne indeholder det konkrete lovforslag, samt de tilhørende bemærkninger, som både kan beskrive lovens formål, men også fastlægge en yderligere forståelse af de enkelte bestemmelsers anvendelsesområde. Derudover kan der ved søgningen efter forarbejderne findes betænkninger fra kommissioner og udvalg, samt ministerens svar på spørgsmål fra Folketinget.<sup>27</sup> Forarbejderne fungerer som hjælpemiddel til fortolkningen af den pågældende lovgivning, hvorfor disse også særligt anvendes i retspraksis ved lovfortolkningsspørgsmål. Ministerens svar på spørgsmål fra Folketinget bidrager ligeledes ved fortolkningsspørgsmål og giver samtidig en forståelse for den bagvedliggende hensigt for udarbejdelsen af loven.<sup>28</sup> Ved nærværende afhandlings udarbejdelse anvendes både bemærkningerne samt svarene fra beskæftigelsesministeren til klarlæggelse af den pågældende lovs anvendelsesområde. Derudover anvendes forarbejderne til forståelse og fortolkning af arbejdsmiljøloven samt arbejdstidsloven, herunder både historiske forarbejder og forarbejderne til lovændringen vedrørende arbejdstidsregistrering.

### National retspraksis

Retspraksis anvendes som en retskilde, idet den, som led i retssamfundet, har til formål at behandle borgerne lige. Borgere i samfundet skal derved kunne forvente at modtage samme behandling ved domstoleneretsfaktum.<sup>29</sup> Når i forvejen afsagte afgørelser får denne retskildeværdi, kaldes det også for præjudikatværdi.<sup>30</sup> Når en afgørelse har præjudikatværdi, vil det ofte være på baggrund af, at afgørelsen forholder sig til et givent emne, hvor der var tvivl om retstilstanden, eller hvis afgørelsen konkluderer noget nyt på det givne område.<sup>31</sup> Til besvarelsen af afhandlingens problemformulering vil nationale afgørelser blive behandlet med henblik på at skabe en bredere forståelse for retstilstanden på området.

---

<sup>27</sup> Evald, Jens: Juridisk teori, metode og videnskab, 2024 - side 63

<sup>28</sup> Evald, Jens: Juridisk teori, metode og videnskab, 2024 - side 64

<sup>29</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 315-316

<sup>30</sup> Werlauff, Erik og Hansen, Lone L.: Den Juridiske Metode – En introduktion, 2022 - side 159

<sup>31</sup> Werlauff, Erik og Hansen, Lone L.: Den Juridiske Metode – En introduktion, 2022 - side 160

## Retslitteratur

Som følge af manglende legitimitet, udgør retslitteraturen ikke en retskilde. Den kan derimod indgå som en del af den argumentation, der anvendes til at fastslå betydningen af retskilder. Samtidig kan retslitteraturen bruges til at støtte ret på videnskabelige resultater, der er skabt på forhånd.<sup>32</sup> I nærværende afhandling anvendes litteraturen til at støtte ret på fortolkningen af de retskilder, der ellers anvendes.

### 1.4.3 Fortolkningsprincipper

Ved fortolkning af en given lovtekst, og for at kvalificere, hvad denne omfatter, anvendes ordlydsfortolkningen, der fungerer som udgangspunktet for al fortolkning.<sup>33</sup> Hvis det derudover ønskes at blive belyst, hvad formålet er med den konkrete lovgivning, anvendes formålsfortolkningen.<sup>34</sup> Ved fortolkning af den konkrete lovgivning, er det dog relevant at undersøge, om fortolkningen sker af ren national lovgivning eller af en direktivstyret lovgivning.

Ved den nationale lovgivning er udgangspunktet, som beskrevet ovenfor, fortolkning af ordlyden. Dernæst skal forarbejderne i lovgivningen behandles, idet disse kan tegne et billede af incitamenterne for udarbejdelsen.<sup>35</sup> Ved fortolkning af en direktivstyret lov er udgangspunktet ligeledes ordlyden. Her kan der dog ikke ske en direkte sproglig fortolkning, fordi den grundlæggende fortolkning egentlig bør ske af den tilsvarende direktivbestemmelse. Dernæst bør præamblen til det pågældende direktiv inddrages, for derefter at kunne fastlægge formålet.<sup>36</sup>

Ved fortolkning af en direktivstyret lov kan det ligeledes være relevant at undersøge, om lovgiver har fortolket direktivet indskrænkende eller udvidende. Er der sket indskrænkende fortolkning, er forståelsen af lovens anvendelsesområdet indskrænket. Konsekvensen heraf bliver, at områder, der ud fra en naturlig forståelse af lovens ordlyd, bliver undtaget fra lovens anvendelsesområde.<sup>37</sup> Er der

---

<sup>32</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 373-374

<sup>33</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 298

<sup>34</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 304

<sup>35</sup> Werlauff, Erik og Hansen, Lone L.: Den Juridiske Metode – En introduktion, 2022 - side 117-118

<sup>36</sup> Werlauff, Erik og Hansen, Lone L.: Den Juridiske Metode – En introduktion, 2022 - side 118-119

<sup>37</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 294

sket udvidende fortolkning, er forståelsen af lovens anvendelsesområde udvidet. Dette betyder, at de områder af lovens ordlyd, der naturligt ikke ville forstås som en del af anvendelsesområdet, alligevel bliver omfattet.<sup>38</sup>

Som nævnt ovenfor skal fortolkningen af en direktivstyret lov først ske gennem ordlyden. Her kan det dog ligeledes være relevant at forholde sig til den sproglige version af direktivet. Alle EU's direktiver affattes på alle EU's sprog, idet sprogene anses som ligeværdige. Selvom direktiverne dermed formodes at være ens på trods af sproglige forskelle, kan der dog være detaljer i det enkelte sprog, der ikke direkte kan oversættes. På baggrund heraf kan det være vanskeligt at knytte sig til en version.<sup>39</sup>

I nærværende afhandlings afsnit 2.2 om fortolkning af bestemmelser er relevante direktivbestemmelser sammenholdt med de nationale bestemmelser for at fastlægge, hvordan lovgiver har fortolket bestemmelserne. Heri søges der at skabe en klarlæggelse af, om lovgiver har fortolket ud fra ovenstående fortolkningsprincipper.

## 1.5 Afgrænsning

Nærværende afhandling behandler både det nye krav om registrering af arbejdstid, men også den gældende ret, som følger af rettighederne i Rådets direktiv 2003/88/EF omhandlende 48-timers reglen, reglen om ugentligt fridøgn og 11-timers reglen. I den forbindelse bør det nævnes, at der ligeledes af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 4 følger en rettighed, der sikrer, at arbejdstagerne afholder de fornødne pauser. Derudover har arbejdstagerne tilmed ret til årlig betalt ferie efter Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 7. Disse rettigheder vil ikke blive yderligere behandlet i nærværende afhandling, idet det nye krav om arbejdstidsregistrering ikke ordlydsmæssigt har til formål at sikre overholdelse af disse.

---

<sup>38</sup> Munk-Hansen, Carsten: Retsvidenskabsteori, 2018 – side 296

<sup>39</sup> Werlauff, Erik og Hansen, Lone L.: Den Juridiske Metode – En introduktion, 2022 - side 110-111

I forbindelse med behandlingen af de overfor nævnte tre rettigheder, er der udvalgt retspraksis, som bidrager til fastlæggelsen af anvendelsesområdet. Det har ikke været muligt at inddrage forskellige afgørelser, herunder både nationale og EU-retlige afgørelser, for de tre rettigheder. Dette har som konsekvens at fastlæggelsen af anvendelsesområderne ikke er nuanceret, men blot klarlægges på baggrund af den enkelte afgørelse samt bestemmelsens ordlyd og formål. Idet disse sammenholdes med afgørelsen, vurderes det dog, at inddragelsen af flere afgørelser formentligt ikke ville have bidraget til et modsatrettet anvendelsesområde, i forhold til det, som fastlægges i afhandlingen. Hertil følger også, at der kun er medtaget de momenter fra det udvalgte retspraksis, som er relevante for afhandlingens problemfelt.

Derudover følger det af det samme lovforslag, som indsætter kravet om arbejdstidsregistrering, at der indsættes en bestemmelse, som giver mulighed for at fravige 48-timers reglen. Det er som følge heraf muligt at fravige visse fag og områder fra 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid. Idet dette ikke har nogen direkte betydning for kravet om arbejdstidsregistrering, vil dette moment ikke blive behandlet yderligere.

Som bidrag til forståelse og fortolkning af det nye krav om registrering af arbejdstageres arbejdstid, vil spørgsmål og svar fra udvalgsbehandlingen, i forbindelse med processen for lovforslagets vedtagelse, blive præsenteret i afsnit 3.1.2.5 om spørgsmål og svar vedrørende vedtagelsen af lovforslag nr. L 68. Det bør dog klarlægges, at ikke alle spørgsmål og svar er inddraget, idet en overvejende del af disse vedrører selve implementeringen af kravet, og ikke den praktiske udfoldelse af den nye bestemmelse. Der henvises derfor til, at der i nærværende afhandling er udvalgt de spørgsmål og svar, som bidrager til fastlæggelse af anvendelsesområdet for arbejdstidsregistrering.

## Kapitel 2

### 2.1 Arbejds- og hviletid

Følgende afsnit vil, foruden en begrebsdefinition, indeholde en præsentation af det hjemmelsgrundlag, som afhandlingen tager udgangspunkt i. Formålet hermed er at danne en forståelse for afhandlingens fundament.

Fastlæggelsen af rettighederne, som er forbundet med arbejdstid, er reguleret af Rådets direktiv 2003/88/EF, og er i Danmark implementeret gennem overenskomsterne samt i lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (herefter arbejdstidsloven) og lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 om arbejdsmiljø (herefter arbejdsmiljøloven).<sup>40</sup> Begrebet arbejdstid vil i de fleste sammenhænge knyttes til den tid, der bruges på den konkrete arbejdsplads. Der knytter sig desuden en række begreber til arbejdstid, der både indeholder konkrete omstændigheder, men som også rummer specifikke formål. Ved udarbejdelsen af nærværende afhandling vil enkelte begreber i relation til arbejdstid blive anvendt, hvorfor de uddybes herunder.

#### 2.1.1 Definition af begreber

##### 2.1.1.1 Arbejdstid

En egentlig definition af begrebet arbejdstid kan findes i Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 2, nr. 1:

*”...det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis”<sup>41</sup>*

Som følge heraf kan det udledes, at arbejdstid kan kategoriseres som det modsatte af hviletid, idet disse to begreber udelukker hinanden. Arbejdstid kan derfor ikke samtidigt være hviletid og

---

<sup>40</sup> Kristensen, Marie Adserballe og Kristiansen, Louis: Arbejdsret Kompendium, 2021 - side 107

<sup>41</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 2, nr. 1

omvendt, hvorfor der heller ikke findes en kategori, som ligger mellem disse. Dette er henset til, at arbejdstagernes hviletid skal beskyttes, samt alt faktisk arbejdstid skal indgå i arbejdstagernes samlede billede af den totale sum af arbejdstid. Dette er både i henhold til, at arbejdstagerne skal honoreres for samtlige arbejdstimer, men også for at sikre, at hviletidsreglerne og den maksimale ugentlige arbejdstid overholdes.

Spørgsmålet er herefter, hvad der i løbet af en arbejdsdag indgår i den faktiske arbejdstid og hvilke tidspunkter, der falder udenfor definitionen. Når begrebet arbejdstid behandles er der forskellige momenter, som giver anledning til fortolkning af, hvorvidt disse kategoriseres som arbejdstid eller hviletid. Dette kan blandt andet være standby-tid og transporttid. Både standby-tid og transporttid er tidspunkter, hvor der ikke udføres et egentligt stykke arbejde, men hvor der alligevel er en relation til arbejdstid. For så vidt angår standby-tid har EU-domstolen i 2021 fastlagt, hvordan definitionen i Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 2, nr. 1 skal fortolkes i henhold hertil. I sag C-580/19 ønskede den forelæggende ret svar på, hvorvidt den nævnte artikel skulle fortolkes således, at en standby-vagt, hvor arbejdstageren maksimalt måtte være 20 minutter væk fra den by, hvor vedkommende havde vagttjeneste, kunne kategoriseres som arbejdstid.<sup>42</sup> EU-domstolen besvarede spørgsmålet med følgende:

*“...artikel 2, nr. 1), i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at en periode med vagttjeneste uden krav om ophold på arbejdsstedet, hvorunder en arbejdstager skal være i stand til at nå frem til bygrænsen i den by, hvor den pågældende har tjenestested, inden for en frist på 20 minutter ... kun i sin helhed udgør »arbejdstid« som omhandlet i denne bestemmelse, såfremt det følger af en helhedsvurdering af alle omstændighederne i det foreliggende tilfælde, navnlig af konsekvenserne af en sådan frist og i givet fald af den gennemsnitlige hyppighed af indgreb i denne periode, at de begrænsninger, der er pålagt denne arbejdstager i den nævnte periode, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for i den samme periode frit at disponere over den tid, hvor dennes faglige tjenester ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser i denne tid.”<sup>43</sup>*

---

<sup>42</sup> C-580/19 præmis 22

<sup>43</sup> C-580/19 præmis 61

Det kan heraf udledes, at standby-tid kun kan kategoriseres som arbejdstid, hvis det efter en helhedsvurdering kan fastslås, at arbejdstagerens mulighed for selv at disponere over tiden i standby-perioden påvirkes. Denne helhedsvurdering skal både tage højde for de konsekvenser, som standby-perioden medfører, men også en vurdering af, hvor stor en del af standby-perioden, arbejdstageren faktisk ender med at arbejde. Dette betyder, at en standby-vagt ikke nødvendigvis kan kategoriseres som arbejdstid, da dette beror på en konkret vurdering. Modsætningsvist kan det af afgørelsen fortolkes, at arbejdstid er den tid, hvor arbejdstageren udfører den faktiske arbejdsopgave, medmindre arbejdstageren ikke selv kan disponere over den tid, hvor vedkommende er standby. Dette princip kan overføres til andre situationer, eksempelvis pauser. EU-domstolen fremlagde samme resultat vedrørende standby-tid i C-344/19, hvor en teknisk specialist arbejdede under en standby-ordning, der krævede, at vedkommende skulle møde ind på arbejdspladsen med en times varsel i tilfælde af tilkald. I denne sag fastlagde EU-domstolen ligeledes, at standby-tiden kun blev kategoriseres som arbejdstid, hvis arbejdstageren, efter en helhedsvurdering, ikke kunne disponere over standby-tiden som fritid.

Som nævnt ovenfor kan transporttid ligeledes være et moment, der giver anledning til tvivl om, hvorvidt dette skal kategoriseres som arbejdstid eller hviletid. Som udgangspunkt skal arbejdstagerens transporttid mellem hjem og arbejde regnes for hviletid, idet det må være forventeligt for arbejdstageren at have transporttid mellem bopæl og arbejdsplads.<sup>44</sup> Transporttid er reguleret i BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 13, med følgende ordlyd:

*“Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn i det omfang, den overstiger de ansattes normale rejsetid til arbejdsstedet.”<sup>45</sup>*

I bekendtgørelsen fastlægges det dermed, at transporttid mellem hjemmet og andet arbejdssted kan kategoriseres som arbejdstid, når transporttiden overstiger arbejdstagerens almindelige transporttid. Dette blev ligeledes besvaret bekræftende i SKM2010.80.SR spørgsmål 2, hvor spørger

---

<sup>44</sup> Nielsen, Thomas Philbert: Arbejdspladsens kommenterede love, arbejdsmiljøloven, 2011 - side 154

<sup>45</sup> BEK nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn § 13

ønskede svar på, hvorvidt der var tale om arbejdstid, når transporttiden til et andet arbejdssted end det normalt forventelige medførte en yderligere transporttid.<sup>46</sup>

Endvidere behandlede landsretten i SKM2009.627ØLR sontringen af, hvorvidt transporttid skal regnes som arbejdstid eller hviletid. Afgørelsen omhandlede en nyuddannet læge, som var blevet ansat på et sygehus 167,6 km fra sin bopæl. Lægen var derfor af den opfattelse, at turen til og fra arbejde skulle kategoriseres som en tjenesterejse, og dermed skulle transporttiden ligeledes anses som arbejdstid. Landsretten henviste i denne forbindelse til BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 13, og udtalte følgende:

*“Derimod betragtes hele transporttiden som hviletid, hvis der, som i nærværende sag, er tale om en selvvalgt rejse, idet der i så fald ikke foreligger nogen mertransporttid i forhold til et fast arbejdssted. S' transporttid til og fra Y Sygehus er derfor ikke at anse for arbejdstid men hviletid.”<sup>47</sup>*

Landsretten fastlagde hermed, at hvis transporttiden er selvvalgt, vil denne betragtes som hviletid uanset længden heraf. Dette er henset til, at transporttid mellem bopæl og fast arbejdssted, som tidligere nævnt, kategoriseres som hviletid.

Med udgangspunkt i ovenstående er begrebet ‘arbejdstid’ nærmere defineret, herunder særligt i henhold til standby-tid og transporttid. Der er stadig flere situationer, hvor det kan være vanskeligt at afgøre, hvorvidt der er tale om arbejdstid eller hviletid, men hovedreglen i disse tilfælde er, at arbejdstid er den tid, hvor arbejdstagerne står til rådighed for arbejdsgiveren uden at kunne råde over denne tid som fritid. Herudover kan det om transporttid konkluderes, at denne som hovedregel kategoriseres som hviletid, medmindre længden af transporten overstiger den sædvanlige som følge af, at transporten sker til et andet arbejdssted end det faste.

---

<sup>46</sup> SKM2010.80.SR spørgsmål 2

<sup>47</sup> SKM2009.627ØLR - side 10

### 2.1.1.2 Hvileperioden

Det begreb, der står i modsætning til arbejdstid, er som nævnt ovenfor hvileperioden. Begrebet er ligeledes defineret af EU gennem Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 2, nr. 2, som tilsiger, at hvileperioden er:

*“det tidsrum, der ikke er arbejdstid”<sup>48</sup>*

Alle arbejdstagere i EU har ret til passende hvileperioder, og disse opgøres som minimumshvileperioder, hvor retten både består i daglige, ugentlige og årlige minimumshvileperioder. Derudover har arbejdstagere krav på passende pauser, jf. præamblen til Rådets direktiv 2003/88/EF betragtning 5. Idet der udelukkende er tale om minimumshvileperioder, har medlemslandene mulighed for at indsætte bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 15.

### 2.1.1.3 Tilstrækkelig hvile

Ovenfor blev det fastslået, at arbejdstagere i EU har krav på hvileperioder. Derfor er det ligeledes relevant at undersøge, hvad en tilstrækkelig hvileperiode består i. En definition heraf følger af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 2, nr. 9, som tilsiger, at tilstrækkelig hvileperiode er:

*“det forhold, at arbejdstagere har regelmæssige, uafbrudte hvileperioder, udtrykt i tidsenheder, der er tilstrækkeligt lange til at sikre, at de på grund af træthed eller andre uregelmæssige arbejdsrytmer ikke forårsager skader på sig selv, kolleger eller andre, og at de hverken på kort eller lang sigt skader deres helbred.”<sup>49</sup>*

En tilstrækkelig hvileperiode betyder derfor, at arbejdstagerne har regelmæssige og uafbrudte hvileperioder for ikke at forårsage skade på sig selv eller kollegaer. Definition er præciseret af hensyn til arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, samt for at sikre formålet med Rådets direktiv 2003/88/EF's rettigheder.

---

<sup>48</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 2, nr. 2

<sup>49</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 2, nr. 9

I det følgende vil arbejdstidsdirektivet og reguleringen på nationalt niveau blive præsenteret. Som nævnt ovenfor er dette med henblik på at fastlægge retsgrundlaget for nærværende afhandling.

### 2.1.2 Arbejdstidsdirektivet

Det følger af Traktaten om den Europæiske Unions Funktionsmåde artikel 153, at Unionen støtter og supplerer medlemslandenes indsats for at beskytte arbejdstagerne og disses sikkerhed og sundhed. Herudover skal enhver arbejdstager have ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold, samt ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid og ret til daglige og ugentlige hvileperioder, jf. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheds artikel 31, stk. 2. På baggrund af disse generelle forskrifter blev arbejdstidsdirektivet indsat første gang ved Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (herefter Rådets direktiv 94/104/EF). Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet regulerede i høj grad mange af de samme områder, som Rådets direktiv 93/104/EF indsatte, men bestemmelserne i Rådets direktiv 93/104/EF var mere uddybende og specifikke, jf. præamblen til Rådets direktiv 93/104/EF, side 1, spalte 1, afsnit 9. Arbejdstidsdirektivet blev indført med det formål at indsætte minimumsforskrifter, der i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden skulle sikre sikkerhed og sundhed, jf. Rådets direktiv 93/104/EF artikel 1, stk. 1, hertil at beskytte arbejdstagerne mod arbejdsulykker og erhvervs-sygdomme.

På baggrund af ovenstående skulle medlemslandene implementere Rådets direktiv 93/104/EF senest den 23. november 1996, jf. Rådets direktiv 93/104/EF artikel 18, stk. 1, litra a). Hertil fulgte, at medlemslandene havde mulighed for at indføre bestemmelser eller kollektive aftaler, som var gunstigere end de i Rådets direktiv 93/104/EF fastsatte for at sikre, at hensynet til sikkerheden og sundheden blev efterfulgt, jf. Rådets direktiv 93/104/EF artikel 15. Det var i denne forbindelse muligt for medlemslandene at indsætte bestemmelser, som bidrog til en yderligere beskyttelse af arbejdstagerne, idet det altovervejende hensyn var beskyttelsen af disse. Med samme udgangspunkt var det også muligt at fortolke bestemmelserne i Rådets direktiv 93/104/EF med en vis smidighed, så længe

formålet hermed var at sikre, at arbejdstageren havde den bedst mulige beskyttelse i henhold til deres sikkerhed og sundhed, jf. præamblen til Rådets direktiv 93/104/EF side 2, spalte 1, afsnit 8.

Det nugældende arbejdstidsdirektiv, Rådets direktiv 2003/88/EF, er en kodifikation af Rådets direktiv 93/104/EF, jf. præamblen til Rådets direktiv 2003/88/EF betragtning 1.

### 2.1.3 Regulering af arbejdstid på nationalt niveau

De bestemmelser i arbejdstidsdirektivet, som er omfattet af nærværende afhandling, er i Danmark implementeret i arbejdstidsloven og i arbejdsmiljøloven. Arbejdstidsloven blev vedtaget i 2002, og havde til formål at beskytte de arbejdstagere, der ikke i kraft af en kollektiv overenskomst, opnåede den beskyttelse, som direktivet havde til formål, jf. bemærkninger til arbejdstidslovens § 1. Arbejdsmiljøloven blev allerede vedtaget i 1975, og havde det klare formål at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der konstant var i overensstemmelse med udviklingen i samfundet.<sup>50</sup> Herudover findes også en gældende bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn (BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn mv.v), som nærmere angiver under hvilke vilkår, disse regler kan fraviges.

Udvalgte bestemmelser fra henholdsvis Rådets direktiv 2003/88/EF og arbejdstids- og arbejdsmiljøloven vil blive yderligere behandlet i de følgende afsnit. I forbindelse med behandling af afhandlingens problemformulering vil nedenstående afsnit indeholde en fastlæggelse af de tre bestemmelser, der særligt har tilknytning til tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Afsnittene tager udgangspunkt i 48-timers reglen, reglen om ugentligt fridøgn og 11-timers reglen, med henblik på at skabe et fundament for vurderingen af, hvordan registrering af arbejdstid vil påvirke arbejdsgivernes overholdelse af disse.

## 2.2 Fortolkning af bestemmelser

Forinden en særskilt fastlæggelse af de nævnte tre ansættelsesretslige regler, vil disse blive sammenholdt med arbejdstidsdirektivets formål og de artikler, som fastlægger 11-timers reglen, 48-

---

<sup>50</sup> Nielsen, Thomas Philbert: Arbejdspladsens kommenterede love, arbejdsmiljøloven, 2011 - side 18

timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn. Fortolkningen af de tre bestemmelser behandles i samme afsnit, idet disse følger samme formål. I det følgende vil ordlyden af arbejdstidslovens § 4 blive sammenholdt med ordlyden af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 6, litra b).

Arbejdstidslovens § 4 har følgende ordlyd:

*“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.”<sup>51</sup>*

Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 6, litra b) har følgende ordlyd:

*“Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres, at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.”<sup>52</sup>*

Det, der adskiller de to konkrete bestemmelser er, at der i den danske bestemmelse er medtaget et krav om en reference periode på fire måneder, samt at betalt ferie og sygeorlovsperioder ikke medtages i beregningen. Dette vil som udgangspunkt signalere en streng fortolkning af direktivets bestemmelse. Kravet om referenceperiode samt neutralitet af betalt ferie og sygeorlov fremgår imidlertid af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 16, litra b), hvorfor bestemmelsen i arbejdstidsloven dermed ikke er fortolket strengt. Derimod kan det konkluderes, at arbejdstidslovens § 4 er en sammenlægning af de to nævnte artikler, hvorfor ordlyden er forenelig.

Dernæst vil arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1 blive sammenholdt med Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5. Arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1 har følgende ordlyd:

---

<sup>51</sup> Arbejdstidslovens § 4

<sup>52</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 6, litra b)

*“Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.”<sup>53</sup>*

Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5 har følgende ordlyd:

*“Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.*

*Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.”<sup>54</sup>*

Arbejdsmiljølovens bestemmelse harmonerer med den første del af bestemmelsen i arbejdstidsdirektivet. Direktivets bestemmelse giver medlemslandene mulighed for at indsætte en delvis fravigelse af hviletiden på 24 timer i forlængelse af 11 timers hvile under særlige omstændigheder. Idet denne fravigelse ikke er implementeret i arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1, kan det konkluderes, at artiklen er fortolket strengt.

Afslutningsvist vil ordlyden af arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1 blive sammenholdt med ordlyden af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3.

Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1 har følgende ordlyd:

*“Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.”<sup>55</sup>*

Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3 har følgende ordlyd:

---

<sup>53</sup> Arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1

<sup>54</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5

<sup>55</sup> Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1

*“Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.”<sup>56</sup>*

Efter en sammenligning af ovenstående to bestemmelser kan det konkluderes, at arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1 følger samme anvendelsesområde som Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3.

Foruden ovenstående behandling bør det klarlægges, hvorvidt de nationale bestemmelser opfylder direktivets formål. Dette er med henblik på at vurdere, hvorvidt bestemmelserne i national ret er implementeret i overensstemmelse med det formål, der følger af direktivet.

Formålet, som følger af præamblen til Rådets direktiv 2003/88/EF betragtning 1, er beskrevet således:

*“I Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden er der fastsat minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden med hensyn til daglige hvileperioder, pauser, ugentlig hviletid, maksimal ugentlig arbejdstid, årlig ferie samt aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme, og direktivet er blevet ændret væsentligt.”<sup>57</sup>*

Hertil følger det af præamblen til Rådets direktiv 2003/88/EF betragtning 5 om hviletid:

*“Alle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet "hvile" bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf. Arbejdstagerne i Fællesskabet bør have minimumshvileperioder - dagligt, ugentligt og årligt - og passende pauser. I denne forbindelse bør der også fastsættes et loft for den ugentlige arbejdstid.”<sup>58</sup>*

---

<sup>56</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3

<sup>57</sup> Præambelen til Rådets direktiv 2003/88/EF betragtning 1

<sup>58</sup> Præambelen til Rådets direktiv 2003/88/EF betragtning 5

På baggrund af ovenstående kan det fastlægges, at de nævnte bestemmelser i henholdsvis arbejdstidsloven og arbejdsmiljøloven opfylder formålet i betragtning 1, idet der med disse er indsat minimumsforskrifter for hvileperioder og maksimal ugentlig arbejdstid til sikring af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. Ved at indsætte et minimum antal timer for hviletid og et maksimum for antal ugentlige arbejdstimer sikres arbejdstagernes beskyttelse, idet passende hvileperioder bidrager til færre arbejdsskader og mindre arbejdsslid. Beskyttelsen består blandt andet i, at arbejdstageren får den tilstrækkelige hvile, således vedkommende er veludhvilet, og derved minimeres risikoen for ulykker og overbelastning.

Herudover er bestemmelserne udtrykt i tidsenheder, og der er indsat et loft for maksimal ugentlig arbejdstid, hvorfor formålet i præamblen til direktivets betragtning 5 ligeledes findes opfyldt. Med udgangspunkt i ovenstående sammenkoblinger af henholdsvis nationale og direktiv forskrifter, kan det konkluderes, at de nationale bestemmelser er implementeret i overensstemmelse med direktivets formål og ordlyd.

De følgende tre afsnit vil indeholde præsentationer af de af Rådets direktiv 2003/88/EF fastsatte rettigheder. Disse præsentationer har til hensigt at skabe en forståelse af rettighedernes anvendelsesområder og rækkevidde. Formålet hermed er at fastlægge de bestemmelser, som arbejdstidsregistreringen søger at sikre. Indledningsvist vil 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid blive behandlet, dernæst vil minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer for hver syv-dagesperiode og hvileperioden på 11 sammenhængende timer indenfor en 24-timersperiode blive behandlet.

## 2.3 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid

Det følger af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 6, litra b) om maksimal ugentlig arbejdstid, at:

*“Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres, at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde”<sup>59</sup>*

48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid udregnes i et gennemsnit over en på forhånd fastsat referenceperiode. I forbindelse med gennemførelsen af artikel 6, litra b), kan EU-medlemslandene fastsætte en referenceperiode på maksimum fire måneder, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 16, litra b). Af samme artikel følger, at perioder med årlig betalt ferie og sygeorlov er neutrale i forbindelse med udregningen af gennemsnittet i referenceperioden. Bestemmelsen kan fraviges, når arbejdstidens længde ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, eller i de tilfælde, hvor arbejdstageren selv fastsætter sin arbejdstid, eksempelvis arbejdstagere med ledelsesbeføjelser eller andre arbejdstagere, som har mulighed for at træffe selvstændige beslutninger, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a). Denne undtagelse har hidtil ikke været implementeret i national lovgivning, men indsættes sammen med arbejdstidsregistrering i lovforslag nr. L 68. Den implementerede undtagelse vil blive behandlet yderligere i afsnit 3.1.3 om selvtilrettelæggerbegrebet.

Foruden ovenstående undtagelse kan medlemslandene undlade at implementere artikel 6, litra b), såfremt det gennem andre principper sikres, at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager arbejder mere end 48 timer i løbet af en syvdagesperiode, som beregnes ud fra et gennemsnit over maksimalt fire måneder, medmindre denne har samtykket hertil, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 22, stk. 1, litra a).

48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid blev indsat ved Rådets direktiv 93/104/EF. Formålet med indsættelsen og baggrunden herfor var, at arbejdstagere skulle have minimumshvileperioder, som var gældende både dagligt, ugentligt og årligt. I denne henseende fandt Europa-Parlamentet og Rådet, at der skulle fastsættes et passende loft for den ugentlige arbejdstid, jf. forarbejderne til Rådets direktiv 93/104/EF side 1, spalte 2, afsnit 7. Som tidligere nævnt, er direktivets generelle formål at vedtage minimumsforskrifter med henblik på at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, jf. forarbejderne til Rådets direktiv 93/104/EF side 1, spalte 1, afsnit 7. Dette formål

---

<sup>59</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 6, litra b)

dannede ligeledes baggrund for indsættelsen af 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid, idet hovedsigtet var at sikre, at arbejdstagerne ikke led overlast på baggrund af for mange ugentlige arbejdstimer. Med disse betragtninger blev Rådets direktiv 93/104/EF artikel 6, litra b) indført til implementering i EU-medlemslandene. Der er ingen ændringer foretaget for artikel 6, litra b) i det gældende direktiv 2003/88/EF.

Med arbejdstidsloven af 2002 blev 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid implementeret i national lovgivning. Der er ingen ændringer foretaget for arbejdstidslovens § 4 i den nugældende arbejdstidslov af 2004. Arbejdstidslovens § 4 har følgende ordlyd:

*“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.”<sup>60</sup>*

Hermed er Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 6, litra b) implementeret i national lovgivning. Til fastlæggelse af det nationale anvendelsesområde for 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid, vil U2018.763H blive præsenteret nedenfor. Afgørelsen er inddraget i afhandlingen med henblik på at kunne udlede, hvilke momenter, domstolene tillægger vægt ved overtrædelse af ovennævnte regel.

### 2.3.1 U2018.763H

*Sagen omhandlede A, der var ansat som traktorfører hos X. A arbejdede mere end 48 timer ugentlig i gennemsnit over 32 referenceperioder af fire måneder hver. Dette foregik i årene mellem 2010 og 2013. I den referenceperiode, hvor A arbejdede flest timer, var i 2013, hvor han i gennemsnit arbejdede 65,48 timer om ugen. Efter A's ansættelsesforhold ophørte ved X krævede A godtgørelse efter arbejdstidslovens § 8, stk. 1 på baggrund af overtrædelse af den maksimale ugentlige grænse for arbejdstid på 48 timer. Sagen blev behandlet i alle tre instanser. Ved byretten nedlagde sagsøgeren*

---

<sup>60</sup> Arbejdstidslovens § 4

*(Faglig Fælles Forbund 3F som mandatar for A) påstand om, at sagsøgte X skulle forpligtes til at godtgøre A for 67.500 kr. Som støtte til denne påstand fastlagde sagsøgeren, at overtrædelsen af arbejdstidslovens § 4 var væsentlig og at overskridelsen var sket gentagende gange. Sagsøgte X nedlagde ved byretten påstand om frifindelse, subsidiært om frifindelse mod betaling af en mindre godtgørelse. Som støtte til denne påstand fastlagde sagsøgte, at sagsøgeren flere gange havde ytret, at han ønskede at arbejde så meget som muligt, herunder blandt andet, at han ønskede at arbejde fremfor at holde ferie. Af sagens faktiske forhold blev det fastlagt, at parterne havde underskrevet en ansættelseskontrakt for timelønnede, hvor sagsøgeren forpligtedes til at arbejde 42,5 timer ugentligt. Af sagsøgerens forklaring fremgik blandt andet, at de ansatte om morgenen fik tildelt en arbejdsopgave af sagsøgte. Herefter var det op til den enkelte, hvornår vedkommende ville møde ind og hvor mange timer, vedkommende ville arbejde den pågældende dag. Det eneste, som var fastsat, var en tidsfrist for, hvornår arbejdsopgaven skulle være udført. Det var sagsøgerens opfattelse, at det kunne være fyringsgrund, hvis traktorførerne modsatte sig overarbejde. Af sagsøgtes forklaring fremgik blandt andet, at sagsøgte havde en del afløsere, som kunne dække ind i tilfælde af ferie eller såfremt de ansatte ikke ønskede overarbejde. Sagsøgte fastlagde ligeledes, at sagsøgeren havde udtalt, at han gerne ville have så meget arbejde som muligt. Sagsøgeren havde tilmed spurgt om tilladelse til, i lavsæsonen, at have et andet arbejde ved siden af arbejdet hos sagsøgte.*

Byretten afgjorde, at det med sagens oplysninger kunne fastlægges, at der var tale om en overtrædelse af arbejdstidslovens § 4:

*“Det er under sagen ubestridt, at sagsøgeren gentagende gange under sin ansættelse hos sagsøgte har haft en gennemsnitlig arbejdstid, der i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder i væsentlig grad har oversteget 48 timer inkl. overarbejde. Sagsøgte findes herved at have krænket sagsøgerens rettigheder i henhold til arbejdstidslovens § 4.”<sup>61</sup>*

---

<sup>61</sup> U2018.763H - side 5

Retten fandt heraf, at sagsøgte skulle godtgøre sagsøgeren efter arbejdstidslovens § 8, stk. 1 for overtrælsen. Godtgørelsen blev efter en samlet vurdering fastsat til 15.000 kr. Begrundelse herfor var blandt andet, at overholdelse af Rådets direktiv 2003/88/EF, og dermed også arbejdstidsloven, påhvilede arbejdsgiveren. Ligeledes lagde retten de bagvedliggende hensyn af Rådets direktiv 2003/88/EF til grund for afgørelsen. Modsat bidrog det også til rettens afgørelse, at overtrædelsen af 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid i væsentligste grad kunne tillægges sagsøgerens egen beslutning.

Sagsøgeren ankede afgørelsen til landsretten med påstand om at hæve godtgørelsesbeløbet med yderligere 112.598,04 kr. Sagsøgte påstod byrettens afgørelse stadfæstet. Med dette udgangspunkt skulle landsretten blot tage stilling til spørgsmålet om godtgørelsens størrelse i henhold til overtrædelsen af arbejdstidslovens § 4 om 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid. Parternes udtalelser og anbringelser vedrørende sagen var i det væsentlige forenelige med de forklaringer, det blev fremsat for byretten.

Landsretten fastlagde følgende begrundelse og resultat:

*“Landsretten finder, at godtgørelsen efter lovens § 8 i anledning af krænkelsen af A's rettigheder ud fra en samlet vurdering af overtrædelsens karakter og omfang passende kan fastsættes til i alt 50.000 kr.”<sup>62</sup>*

Sagsøgeren ankede landsrettens afgørelse med påstand om at hæve godtgørelsesbeløbet med yderligere 77.598,04 kr. Sagsøgte påstod frifindelse, hvor sagsøgeren skulle tilbagebetale 25.000 kr. Baggrunden herfor var, at sagsøgte allerede havde godtgjort sagsøgeren for 50.000 kr. til opfyldelse af byretten og landsrettens dom og var af den overbevisning, at en passende godtgørelse var 25.000 kr. Subsidiært nedlagde sagsøgte påstand om stadfæstelse af landsrettens dom. Med dette udgangspunkt skulle Højesteret, på samme måde som landsretten, blot tage stilling til spørgsmålet om godtgørelsens størrelse i henhold til overtrædelsen af arbejdstidslovens § 4 om 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid efter arbejdstidslovens § 8, stk. 1.

---

<sup>62</sup> U2018.763H - side 6

Sagsøgeren havde, som grundlag for udmålingen af godtgørelsen, ytret, at sagsøgerens eget ønske om at arbejde ekstra timer, ikke kunne anses for at være en formildende omstændighed. Sagsøgeren mente, at det, som alene skulle gøres gældende, var det faktum, at 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid i arbejdslovens § 4 var overtrådt. Tilmed mente sagsøgeren, at det var en skærpende omstændighed, at overtrædelsen var af så betydeligt omfang.

Som nævnt ovenfor påstod sagsøgte en godtgørelse på 25.000 kr. Sagsøgte mente, at det måtte tillægges betydelig vægt, at sagsøgeren selv have ønsket overarbejde. Ligeledes mente sagsøgte, at godtgørelsens udmåling også skulle afspejles i, at sagsøgeren for alle arbejdstimer havde fået fuld løn, hertil også overarbejdsbetaling og feriepenge.

Højesteret fastlagde, at hensynet bag Rådets direktiv 2003/88/EF's bestemmelse om 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid er at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Her-til fulgte, at den godtgørelse, som sagsøgeren var berettiget til efter arbejdstidslovens § 8, stk. 1, ikke skulle anses som en økonomisk kompensation, men nærmere som en kompensation for den væsentlige arbejdsbelastning, som overtrædelsen af arbejdstidslovens § 4 havde medført sagsøgeren.

På baggrund heraf fandt Højesteret følgende udmåling af godtgørelse passende:

*“Højesteret finder, at godtgørelse i medfør af lovens § 8, stk. 1, ved overtrædelse af lovens § 4 som udgangspunkt bør udmåles til 25.000 kr., medmindre der er særlige holdepunkter for at gå op eller ned.”<sup>63</sup>*

Dette udgangspunkt på 25.000 kr. var således, hvis der ingen skærpende eller formidlende omstændigheder kunne findes. På baggrund heraf fastlagde Højesteret en række generelle faktorer, der kunne anses som henholdsvis skærpende og formildende omstændigheder. Af faktorer, som kunne anses for formildende omstændigheder, nævnte Højesteret følgende:

---

<sup>63</sup> U2018.763H - side 12

*“Formildende omstændigheder, der taler for at udmåle en godtgørelse under 25.000 kr. eller i særlige tilfælde ingen godtgørelse, kan f.eks. være, at overskridelsen af 48-timers grænsen er bagatelagtig, eller at der i øvrigt er tale om en enkeltstående, tilfældig eller undskyldelig overskridelse, og arbejdsgiveren straks har taget skridt til at undgå gentagelser.”<sup>64</sup>*

Af faktorer, som kunne anses for skærpende omstændigheder, nævnte Højesteret følgende:

*“Skærpende omstændigheder, der taler for at udmåle en godtgørelse på over 25.000 kr. og op til 50.000 kr., kan f.eks. være, at overskridelsen af 48-timers grænsen har et meget betydeligt omfang eller i øvrigt er foregået i flere eller længere perioder. Det kan også tale for at udmåle en godtgørelse på over 25.000 kr., hvis lønmodtageren har fået pålæg om at arbejde ud over 48-timers grænsen, eller arbejdsgiveren har truet med afskedigelse, hvis lønmodtageren ikke ville udføre sådant arbejde. Det samme gælder, hvis lønmodtageren ikke har fået betaling for overarbejdet. I ganske særlige tilfælde, f.eks. hvis der foreligger flere forskellige skærpende omstændigheder, kan der udmåles en godtgørelse på over 50.000 kr.”<sup>65</sup>*

Med udgangspunkt i de ovenfor nævnte faktorer, kunne Højesteret fastlægge, at der i den pågældende sag var tale om en skærpende omstændighed, idet overtrædelsen af arbejdstidslovens § 4 var sket gentagende gange over en fireårig periode. Modsat var det sagsøgerens eget ønske at udføre overarbejdet, og sagsøgeren havde modtaget fuld løn herfor.

Højesteret fastlagde følgende resultat:

*“Under hensyn til de omfattende og gentagne overskridelser af 48-timers grænsen tiltræder Højesteret, at godtgørelsen til A er fastsat til 50.000 kr.”<sup>66</sup>*

Højesteret stadfæstede derfor landsrettens dom med ovenfor nævnte begrundelse.

---

<sup>64</sup> U2018.763H - side 12

<sup>65</sup> U2018.763H - side 12

<sup>66</sup> U2018.763H - side 12

### 2.3.2 Anvendelsesområdet for arbejdstidslovens § 4

Som det følger af ordlyden i arbejdstidslovens § 4, kan det udledes, at en arbejdstagers arbejdstid ikke må overstige 48 timer ugentligt i gennemsnit, beregnet over en firemåneders periode. Hertil gælder specifikke situationer, som er neutrale i forbindelse med beregningen, herunder ferie og sygeorlov. Dette maksimale loft for ugentlig arbejdstid er fastsat med henblik på at beskytte arbejdstagerne mod at lide overlast som følge af kontinuerligt overarbejde. Ligeledes er bestemmelsen med til at sikre, at det generelle formål bag Rådets direktiv 2003/88/EF, om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, gøres gældende.

Ved afgørelsen om traktorføreren i U2018.763H blev anvendelsesområdet for arbejdstidslovens § 4 yderligere fastslået, idet det herfra var muligt at udlede, hvorvidt en arbejdstagers samtykke til overtrædelse af 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid kunne tillægges betydning i afgørelsen. Dette var både hvad angik spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren kunne dømmes for overtrædelse af arbejdstidslovens § 4, og i forbindelse med udmåling af en eventuel godtgørelse.

Det kunne af byrettens afgørelse udledes, at det påhviler arbejdsgiveren at sikre, at bestemmelserne i Rådets direktiv 2003/88/EF overholdes, hvorfor det også er denne, som bærer ansvaret og risikoen ved at overskride 48-timers loftet. Modsatrettet kunne det af afgørelsen udledes, at samtykke fra arbejdstageren har betydning i forbindelse med udmålingen af godtgørelse. I denne konkrete sag vægtede det faktum, at overtrædelsen var af så væsentlig karakter dog højere ved Højesterettens godtgørelsesudmåling.

Afslutningsvist kunne det af afgørelsen udledes, at selvom det ubestridt kunne fastlægges, at der var sket en overtrædelse af arbejdstidslovens § 4, tillægges formildende- og skærpende omstændigheder betydning ved godtgørelsesudmålingen. Af Højesterets afgørelse blev det fastlagt, hvilke momenter, der taler for henholdsvis formildende- og skærpende omstændigheder.

## 2.4 Minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer

Det følger af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5 om ugentlig hviletid, at:

*”Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer.*

*Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.”<sup>67</sup>*

Til disse 24 timers hviletid tillægges de 11 timers daglige hviletid, som er omfattet af artikel 3, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1. Dette giver en sammenhængende hvileperiode på 35 timer. Den daglige hviletid behandles yderligere i afsnit 2.5 om minimumshvileperioden på 11 sammenhængende timer. I henhold til bestemmelsens stk. 2 er denne en undtagelse til stk. 1. Efter stk. 2 kan minimumshvileperioden, i særlige tilfælde, fastsættes til 24 timer uden tillægget af den daglige hvileperiode. I det følgende er det Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1, som vil blive behandlet.

Medlemslandene kan, i forbindelse med gennemførelsen af artikel 5, stk. 1, fastsætte en referenceperiode på ikke over 14 dage, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 16, litra a). Minimumshvileperioden på 24 timer kan fraviges i forbindelse med skifteholdsarbejde, når arbejdstageren skifter hold og som konsekvens heraf ikke har mulighed for at afholde den ugentlige hviletid, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 4, litra a). Herudover kan bestemmelsen også fraviges ved kollektive aftaler eller andre aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 18.

Minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer for hver syvdagesperiode blev indsat ved Rådets direktiv 93/104/EF. Formålet med indsættelsen af denne artikel var at sikre, at arbejdstagere havde ugentlige minimumshvileperioder. Hertil fulgte også det generelle formål om at vedtage minimumsforskrifter med henblik på at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, jf. præamblen

---

<sup>67</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5

til Rådets direktiv 93/104/EF side 1, spalte 1, afsnit 7. Af artikel 5, stk. 2 i Rådets direktiv 93/104/EF fulgte ligeledes, at den ugentlige hviletid som udgangspunkt skulle placeres om søndagen.

For så vidt angår den ugentlige hviletid skulle der tages passende hensyn til de forskellige faktorer, der gjorde sig gældende i de enkelte medlemslande, herunder blandt andet religion, etnicitet og kultur jf. præamblen til Rådets direktiv 93/104/EF side 1, spalte 2, afsnit 9. Det var som følge heraf op til medlemslandene selv at afgøre, hvorvidt søndagen skulle medregnes i minimumshvileperioden. Artikel 5, stk. 1 i det nugældende direktiv 2003/88/EF har identisk ordlyd med artiklen fra direktiv 93/104/EF, hvor princippet om, at den ugentlige hviletid på 24 timer skal lægges om søndagen dog er fjernet. Baggrunden herfor er et ønske om at ligestille ugens dage med hinanden, både på grund af fleksibilitet, men også med henblik på ikke at begunstige visse trosretninger.<sup>68</sup>

Minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer for hver syvdagesperiode findes på nationalt niveau i arbejdsmiljøloven. Denne bestemmelse blev indsat da arbejdsmiljøloven blev vedtaget den 17. december 1975. Bestemmelsen var allerede på dette tidspunkt implementeret på baggrund af ILO-konvention nr. 14 af 1921 om en ugentlig hviledag i industrielle virksomheder, samt ILO-konvention nr. 106 af 1957 om ugentlig fritid inden for handels- og kontorvirksomheder, jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven af 1975 side 36, kolonne 135. Det fremgik af arbejdsmiljøloven af 1975, at inden for hver periode på syv døgn, skulle de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skulle ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skulle så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidigt for alle, der var ansat i virksomheden, jf. arbejdsmiljøloven af 1975 § 53, stk. 1. Denne bestemmelse havde til formål at erstatte det forbud, der indtil dette tidspunkt havde været gældende mod at arbejde på søn- og helligdage, jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven af 1975 side 34, kolonne 131. Det blev således muligt for arbejdsmarkedets parter selv at afgøre, hvilken dag det ugentlige fridøgn skulle falde, dog med forbehold for, at dette så vidt muligt skulle falde på en søndag.

Arbejdsmiljøloven af 1975 indeholdt desuden undtagelser til bestemmelsen om minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer for hver syvdagesperiode. Det fulgte af lovens § 53, stk. 3, nr. 1 og 2, at det ugentlige fridøgn kunne udskydes og erstattes af et senere fridøgn ved arbejde med

---

<sup>68</sup> Nielsen, Thomas Philbert: Arbejdspladsens kommenterede love, arbejdsmiljøloven, 2011 - side 157

pasning af mennesker, dyr og planter. Ligeledes kunne stk. 1 fraviges ved uforudsete begivenheder såsom maskinsammenbrud eller ulykker, jf. arbejdsmiljøloven af 1975 § 53, stk. 4. Dette medførte imidlertid ikke, at begyndelsen af den følgende syvdagesperiode blev skubbet, jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven af 1975 side 36, kolonne 135.

I den nugældende arbejdsmiljølov af 2021 er ordlyden af bestemmelsen om minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer for hver syvdagesperiode uændret, dog er bestemmelsen at finde i § 51, stk. 1. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

*“Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.”<sup>69</sup>*

Undtagelsen vedrørende uforudsete begivenheder har i arbejdsmiljøloven af 2021 sin egen bestemmelse, § 52. Herudover har arbejdsgiver og lønmodtagerorganisationer mulighed for at aftale, at det ugentlige fridøgn kan omlægges, dog må der maksimalt være 12 døgn mellem to fridøgn, jf. BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 20, 1. og 2. pkt. Endvidere kan reglerne om ugentligt fridøgn fraviges yderligere end som nævnt i § 20, såfremt dette godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet, jf. BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 21.

Til fastlæggelse af anvendelsesområdet for minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer for hver syvdagesperiode vil C-306/16 blive præsenteret nedenfor. Afgørelsen er udvalgt med henblik på at kunne udlede, hvor stor rækkevidde direktivets bestemmelse har.

#### 2.4.1 C-306/16

*Hovedsagen omhandlede en arbejdstager (herefter sagsøgeren), som fra 1991 til 2014 var ansat af et selskab, der ejede et portugisisk kasino (herefter sagsøgte). Kasinoet havde åbent fra kl. 15.00 til 03.00 søndag til torsdag, og fra kl. 16.00 til 04.00 fredag*

---

<sup>69</sup> Arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1

*og lørdag. Sagsøgerens arbejde bestod af skiftende arbejdstider. Den portugisiske domstol oplyste, at sagsøgeren over en periode på 2 år flere gange havde arbejdet syv på hinanden følgende dage uden det retlige ugentlige fridøgn. På baggrund heraf anlagde sagsøgeren sag an mod sagsøgte med påstand om, at sagsøgte var forpligtet til at betale erstatning henset til, at den syvende arbejdsdag i alle overskredne perioder skulle aflønnes som overarbejdstimer, samt at han ikke havde fået tildelt hviletid på andre tidspunkter som compensation herfor. Som støtte til sin påstand fastlagde sagsøgeren, at Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1 skulle fortolkes således, at der senest efter seks arbejdsdage skulle følge et fridøgn. Modsatrettet gjorde sagsøgte gældende, at artiklen ikke fastsatte, at det ugentlige fridøgn uomtvisteligt skulle falde efter seks på hinanden følgende arbejdsdage, men blot inden for syvdagesperioden.*

På baggrund af ovenstående udsatte den portugisiske domstol hovedsagen, med henblik på at forelægge EU-domstolen følgende fire præjudicielle spørgsmål:

- 1) *“I lyset af artikel 5 i [direktiv 93/104 og artikel 5 i direktiv 2003/88] samt [chartrets] artikel 31 er det da nødvendigt i et tilfælde med skifteholdsarbejdere, der har skiftende hvileperioder, og som er ansat i en virksomhed, der har åbent alle ugens dage, men som ikke er åben kontinuerligt i alle døgnets 24 timer, at tildele den obligatoriske hviledag, som arbejdstageren har ret til inden for hver syvdagesperiode, dvs. som minimum på syvendedagen efter seks på hinanden følgende arbejdsdage?”<sup>70</sup>*
- 2) *“Er en fortolkning, hvorefter arbejdsgiveren i forhold til disse arbejdstagere frit kan vælge de dage, hvor han inden for hver uge tildeler arbejdstageren de hvileperioder, som den pågældende har ret til, således at arbejdstageren kan forpligtes til uden vederlag for overarbejde at arbejde i op til ti på hinanden følgende dage (f.eks. fra onsdagen i én uge, hvor der har været hviledag mandag og tirsdag, indtil fredagen i den følgende uge, hvorefter lørdag og søndag er hviledag), forenelig med de nævnte direktiver og bestemmelser?”<sup>71</sup>*

---

<sup>70</sup> C-306/16 præmis 30

<sup>71</sup> C-306/16 præmis 30

- 3) *“Er det foreneligt med disse direktiver og bestemmelser, såfremt den sammenhængende hvileperiode på 24 timer tildeles på en hvilken som helst kalenderdag inden for en bestemt periode på syv kalenderdage, og såfremt den efterfølgende sammenhængende hvileperiode på 24 timer (hvortil lægges den 11 timers daglige hvileperiode) ligeledes tildeles på en hvilken som helst kalenderdag i den syvdagesperiode, der efterfølger den førstnævnte?”*<sup>72</sup>
- 4) *“Er en fortolkning, hvorefter arbejdstageren i stedet for at afholde en ikke-afbrudt hvileperiode på 24 timer (hvortil lægges 11 timer daglig hvile) for hver syvdagesperiode kan afholde to perioder, [på hinanden følgende] eller ej, på 24 timers ikke-afbrudt hvile på en hvilken som helst af de fire kalenderdage i en bestemt periode på 14 kalenderdage, forenelig med disse direktiver og bestemmelser, henset også til artikel 16, litra a), i [direktiv 2003/88]?”*<sup>73</sup>

#### *EU-domstolens besvarelse af første, andet og tredje præjudicielle spørgsmål*

Den forelæggende rets tre første spørgsmål blev behandlet samlet, idet de alle vedrørte, hvorvidt minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer indenfor en syvdagesperiode skulle tildeles senest på syvendedagen efter seks på hinanden følgende arbejdsdage.

Indledningsvist fastlægges det, at Den Portugisiske Republik ikke havde implementeret undtagelsen i Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 4, litra a) om, at minimumshvileperioden på 24 timer kan fraviges i forbindelse med skifteholdsarbejde, når arbejdstageren skifter hold og som konsekvens heraf ikke har mulighed for at afholde den ugentlige hviletid. På denne baggrund blev spørgsmålene kun besvaret i henhold til Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1, herunder særligt forståelsen af udtrykket ‘for hver syvdagesperiode’, jf. C-306/16 præmis 35, 36 og 37.

---

<sup>72</sup> C-306/16 præmis 30

<sup>73</sup> C-306/16 præmis 30

Det følger ubestridt af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1, at medlemslandene skal sikre, at arbejdstagere får tildelt minimumshvileperioden for hver syvdagesperiode. EU-domstolen fastlagde yderligere om hvileperioden:

*“Denne artikel præciserer imidlertid ikke det tidspunkt, hvorpå denne minimumshvileperiode skal placeres, og tildeler således medlemsstaterne en vis smidighed hvad angår valget af det nævnte tidspunkt.”<sup>74</sup>*

Det følger heraf, at det af direktivets artikel ikke bestemmes, hvilket tidspunkt minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer indenfor en syvdagesperiode skal tildeles. Det overlades herefter til medlemslandene at fastsætte, på hvilket tidspunkt dette skal ske. Herudover fastslog EU-domstolen, at der er forskel på, hvilke vendinger der er brugt i de forskellige sprogversioner, der findes af Rådets direktiv 2003/88/EF. I de fleste versioner bestemmes, at hvileperioden skal tildeles >for< hver syvdagesperiode, hvor det i andre versioner bestemmes, at hvileperioden skal tildeles >i løbet af< hver syvdagesperiode, jf. C-306/16 præmis 40. Ordvalget kan have som konsekvens, at bestemmelsen fortolkes forskelligt, og at bestemmelsen derved kan have differentierede betydning alt efter, hvilken sprogversion af direktivet, der anvendes.

Endvidere behandlede EU-domstolen den referenceperiode, som er fastsat i Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 16, litra a), hvorefter det er muligt for medlemslandene at fastsætte en periode for, hvornår minimumshvileperioden skal være tildelt, som ikke må overstige 14 dage. Ifølge EU-domstolen måtte referenceperioden yderligere fortolkes som følgende:

*“Uden udtrykkeligt at blive benævnt som sådan kan den syvdagesperiode, der er omhandlet i sidstnævnte artikel [Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1], imidlertid ligeledes anses for at være en referenceperiode.”<sup>75</sup>*

---

<sup>74</sup> C-306/16 præmis 39

<sup>75</sup> C-306/16 præmis 42

Referenceperioden anses således som en på forhånd fastsat periode, hvor minimumshvileperioden skal tildeles inden for, men det er ikke fastsat, hvornår denne hvileperiode skal tildeles. Derudover kan referenceperioden både være den syvdagesperiode, som nævnes i artikel 5, stk. 1, men kan også være en længere periode, som fastsættes i henhold til artikel 16, litra a). Til understøttelse af denne definition, foretog EU-domstolen følgende sammenkobling:

*“Denne definition understøttes, mutatis mutandis, af artikel 16, litra b), sammenholdt med artikel 22, stk. 1, litra a), i direktiv 2003/88. Ifølge den første bestemmelse kan medlemsstaterne for gennemførelsen af dette direktivs artikel 6 fastsætte en referenceperiode på ikke over fire måneder. I den anden bestemmelse fastsættes, at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i denne artikel 16, litra b). En ligelig fordeling af antallet af arbejdstimer kræves således ikke.”<sup>76</sup>*

Det kunne på denne baggrund udledes, at det ikke kunne kræves, at arbejdstagerens arbejdstimer blev ligeligt fordelt hver uge, men blot at reglerne skulle være opfyldt på baggrund af et gennemsnit. Overføres dette princip til reglerne om den ugentlig hvileperiode, betyder det, at minimumshvileperioden tildeles på et hvilket som helst tidspunkt indenfor den fastsatte periode på syv dage. En sådan fortolkning af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1 må være til fordel for både arbejdsgiveren, idet det tilføjer mere fleksibilitet, men også for arbejdstageren, idet minimumshvileperioden vil kunne lægges i slutningen af første syvdagesperiode, og i starten af næste, for på den måde at have to fridøgn i træk. Derudover kan det lægges til grund, at faste hviledage vil have som konsekvens, at visse arbejdstagere aldrig kunne have fri i weekenden, hvilket vil være til ugunst for disse.

På baggrund af ovenstående besvarede EU-domstolen første, andet og tredje præjudicielle spørgsmål således:

*“Følgelig skal det første til det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 5 i direktiv 93/104 og artikel 5, stk. 1, i direktiv 2003/88 skal fortolkes således, at de ikke kræver, at den sammenhængende*

---

<sup>76</sup> C-306/16 præmis 43

*ugentlige minimumshvileperiode på 24 timer, som en arbejdstager har ret til, tildeles senest dagen efter en periode på seks på hinanden følgende arbejdsdage, men påbyder, at denne tildeles inden for hver syvdagesperiode.”<sup>77</sup>*

Med denne fortolkning af direktivets artikel 5, stk. 1, kan det konkluderes, at den ugentlige minimumshvileperiode kan tildeles på et vilkårligt tidspunkt inden for den fastlagte periode på syv dage.

#### *EU-domstolens besvarelse af fjerde præjudicielle spørgsmål*

Fjerde spørgsmål opfyldte ikke de nødvendige præmisser i henhold til forelæggelse af præjudicielle spørgsmål til EU-domstolen. Som følge heraf blev det fjerde spørgsmål ikke besvaret.

### 2.4.2 Anvendelsesområdet for Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1

Ved de præjudicielle spørgsmål i sag C-306/16 om arbejdstageren på kasinoet blev Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1 fortolket, idet EU-domstolen tog stilling til, hvordan betegnelsen 'for hver syvdagesperiode' skulle fortolkes. Som nævnt ovenfor, skulle denne fortolkes således, at hvileperioden ikke nødvendigvis skal falde efter seks på hinanden følgende arbejdsdage, men kan tildeles på et vilkårligt tidspunkt i løbet af syvdagesperioden. Hertil gælder fortolkningen af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 16, litra a), som kan forlænge syvdagesperioden til maksimalt 14 dage. Dette gør sig imidlertid kun gældende, hvis medlemslandet har implementeret Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 16, litra a), som gør det muligt at fastsætte en længere referenceperiode end den i artikel 5, stk. 1 fastsatte syvdagesperiode. På nationalt niveau findes denne implementering i BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 20, hvor arbejdsgiver og lønmodtagerorganisation har mulighed for at aftale, at det ugentlige fridøgn kan omlægges, dog må der maksimalt være 12 døgn mellem to fridøgn.

Dette ville samtidigt besvare sagens fjerde præjudicielle spørgsmål om, hvorvidt den fastsatte referenceperiode på 14 dage i Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 16, litra a) giver ret til, at de to hvileperioder, som skal falde indenfor denne periode, kan tildeles på hvilket som helst tidspunkt indenfor

---

<sup>77</sup> C-306/16 præmis 51

referenceperioden. Ud fra de fortolkninger, der blev foretaget af henholdsvis Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1 og artikel 16, litra a), kan det udledes, at hvis medlemslandet har implementeret artikel 16, litra a), giver denne mulighed for at tildele to hvileperioder vilkårligt indenfor en periode på 14 dage.

Det har i nærværende afhandling ikke været muligt at inddrage en afgørelse fra den nationale domstol på dette område med henblik på at fastlægge bestemmelsens anvendelsesområde på nationalt niveau. På baggrund heraf kan kun direktivets anvendelsesområde lægges til grund. Idet direktivets bestemmelse er implementeret i national lovgivning, vurderes det imidlertid, at ovenstående fortolkning af reglen om minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer for hver syvdagesperiode ligeledes finder anvendelse på nationalt niveau.

## 2.5 Minimumshvileperioden på 11 sammenhængende timer

Efter Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3 følger det at:

*”Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.”<sup>78</sup>*

Arbejdstagerne i de enkelte medlemslande har efter ovenstående bestemmelse krav på minimum 11 timers hvile inden for hver 24-timersperiode. Som behandlet ovenfor skal denne minimumsperiode placeres ud over den ugentlige sammenhængende hvileperiode på 24 timer, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1. Minimumshvileperioden på 11 timer kan blandt andet fraviges personale, der er beskæftiget i havne eller lufthavne, for skifteholdsarbejde samt ved arbejdsbeskæftigelse med kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, nr. 3, litra c (ii) og nr. 4, litra a) og b). Foruden førnævnte kan bestemmelsen også fraviges ved kollektive overenskomster, jf. Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 18.

---

<sup>78</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3

Bestemmelsen om hvileperioden på 11 sammenhængende timer indenfor en 24-timersperiode blev indsat i Rådets direktiv 93/104/EF. Formålet bag bestemmelsen var at sikre en tilstrækkelig sikkerhed og sundhed blandt arbejdstagerne i medlemslandene, jf. præamblen til Rådets direktiv 93/104/EF side 1, spalte 2, afsnit 7. Ved ændring af direktivet i 2003 følger formålet stadig samme betragtninger som ved direktivets udstedelse i 1993, hvorfor virkningen ikke har ændret sig for arbejdstagerne i medlemslandene, jf. præamblen til Rådets direktiv 2003/88/EF betragtning 5.

På nationalt niveau er Rådets direktiv 93/104/EF artikel 3 om minimumshvileperioden på 11 sammenhængende timer inden for en periode af 24 timer implementeret i arbejdsmiljøloven. Implementeringen findes i lovens kapitel 9 om hvileperiode og fridøgn, hvortil den omhandlende bestemmelse fremgår af § 50, stk. 1. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

*“Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.”<sup>79</sup>*

Bestemmelsen blev indsat ved vedtagelsen af arbejdsmiljøloven den 17. december 1975. Allerede ved vedtagelsen af loven fandtes en lignende bestemmelse i lov om almindelig arbejderbeskyttelse af 1. juni 1954 (herefter almindelig lov). Der blev dog, i forbindelse med forslaget til lov om arbejdsmiljø, ikke foreslået en principiel ændring af allerede gældende bestemmelse, jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven af 1974, kolonne 130. Der ville efter forslaget være ret til en daglig hvileperiode på mindst 11 timer for alle beskæftigede hos en arbejdsgiver med undtagelse af enkelte områder, jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven af 1975, kolonne 130. En tilsvarende bestemmelse blev herefter indsat i arbejdsmiljøloven, dog med udvidelse af bestemmelsens anvendelsesområde og udeladelse af særregler. Samtidig blev det, i overensstemmelse med hovedorganisationerne, tilføjet, at 24-timersperioden skulle regnes fra normal arbejdstids begyndelse, jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven af 1975, kolonne 133-134.

Foruden ovenstående indeholdt arbejdsmiljøloven af 1975 endvidere undtagelser til bestemmelsen om en minimumshvile på 11 timer inden for hver 24-timersperiode. Det fulgte af arbejdsmiljølovens

---

<sup>79</sup> Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1

§ 50, stk. 2, at hvileperioden kunne nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheder, der arbejdede i flerholdsdrift, samt ved landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår. Samtidig fulgte det af arbejdsmiljølovens § 50, stk. 3, at bestemmelsens stk. 1 og 2 ikke var gældende for løsarbejdere, medmindre der ved arbejdet skulle udføres overarbejde, hvorfor der derved var krav på mindst 9 timers samlet hvile fra arbejdets ophør. Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 2, nr. 1 erstattede almindelig lovs § 31, stk. 2, nr. 1 og 2, idet der her ikke klart var stillet krav om, at holdstifte var omfattet heraf, jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven af 1975, kolonne 134. Forslaget til arbejdsmiljølovens § 50, stk. 2, nr. 2 var stillet på baggrund af hensynet til, at landbrugsarbejdet i travle perioder, herunder høst og såtiden, ville have vanskeligt ved overholdelse af hovedreglen i stk. 1. Såfremt begrænsningen på de 30 dage ikke var tilstrækkelig, kunne der udstedes særregler efter § 52, jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven af 1975, kolonne 134. Derved var bestemmelsen indsat for at imødekomme landbrugssektorens differentierede arbejdstider. Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 3 svarede til den nærtliggende bestemmelse i almindelig lovs § 31, stk. 3. Bestemmelsen blev dog begrænset til lastning- og losningsarbejde udført af løsarbejdere, jf. forarbejderne til arbejdsmiljøloven af 1975, kolonne 134.

Bestemmelsens ordlyd i den gældende arbejdsmiljølov af 2021 er tilnærmelsesvis uændret sammenlignet med arbejdsmiljøloven af 1975. Der blev dog i 1996 foretaget en præcisering af bestemmelsens stk. 2, nr. 1 om skifteholdsarbejde, jf. LOV nr. 1196 af 27. december 1996. Samtidig forekom en ændring af bestemmelsens stk. 3 om løsarbejdere, hvortil kravet om mindst 9 timers hvile ved overarbejde blev erstattet med, at arbejdsministeren (senere beskæftigelsesministeren) skulle fastsætte regler om mindstekravet for hvileperioden før løsarbejderne igen kunne genoptage arbejdet, jf. LOV nr. 1196 af 27. december 1996.

Det er, ved anvendelse af den nugældende arbejdsmiljølovs § 50, stk. 1 om den ansattes krav på en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for en 24-timersperiode, uklart, hvad der indgår i definitionen af hviletid. I den forbindelse kan der opstå tvivl om, hvorvidt transporttiden til og fra arbejdet medregnes i hvileperioden. Der henvises her til afsnit 2.1.1.1 om arbejdstid, hvor denne tvivl blev behandlet. Det fulgte heraf, at transporttid indgår i 11-timers hvileperioden, når transporten sker fra bopæl til fast arbejdssted. Modsat gælder, at transporttiden ikke indgår i

hvileperioden, når transporten sker til et andet arbejdssted, end det faste. Konkret betyder dette, at arbejdstageren skal have afholdt 11-timers hvileperiode inden transporten til et andet arbejdssted end det faste påbegyndes.

Anvendelsesområdet for minimumshvileperioden på 11 sammenhængende timer inden for en 24-timersperiode vil fastlægges nedenfor i forbindelse med præsentation af sag C-477/21. Afgørelsen er udvalgt med henblik på at kunne fastlægge, hvordan EU-domstolen fortolker Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3.

### 2.5.1 C-477/21

*Hovedsagen vedrørte en arbejdstager (herefter sagsøgeren), der var ansat som togfører på et driftssted i Ungarn (herefter sagsøgte). I overensstemmelse med en kollektiv overenskomst fik sagsøgeren tildelt en daglig hviletid i sit hjem på 12 timer mellem to arbejdsperioder, og derudover blev der tillagt en standardiseret transporttid på to gange 30 minutter. Derudover fik han ligeledes tildelt en ugentlig hvileperiode på mindst 48 sammenhængende timer én gang om ugen. Når dette i enkelte uger ikke var muligt, var tildelingen af den ugentlige hvileperiode på mindst 42 timer. Sagsøgeren fik dog ikke tildelt den daglige hviletid eller transporttid, når han også fik tildelt den ugentlige hviletid eller ved afvikling af ferie. På baggrund heraf lagde sagsøgeren sag an mod sagsøgte med påstand om betaling af udestående løn. Her gjorde sagsøgeren gældende, at han havde ret til den daglige hvileperiode i sammenhæng med den ugentlige hvileperiode eller ved ferier. Sagsøgte gjorde hertil gældende, at den daglige hvileperiode skulle tildeles mellem to på hinanden følgende arbejdsperioder i løbet af én og samme 24-timers periode, dog med undtagelse af situationer, hvor der ikke var planlagt ny arbejdsperiode, eksempelvis ved afvikling af ferie eller ved den ugentlige hviletid. Sagsøgtes argument var begrundet i formålet med den daglige hviletid, der giver arbejdstageren mulighed for at komme til kræfter mellem to arbejdsperioder.*

Som følge af ovenstående udsatte den foreliggende ret i Ungarn sagen, med henblik på at forelægge EU-domstolen følgende fem præjudicielle spørgsmål:

- 1) *“Skal artikel 5 i direktiv [2003/88], sammenholdt med [chartrets] artikel 31, stk. 2, [...], fortolkes således, at den daglige hviletid i artikel 3 [i det nævnte direktiv] er en del af den ugentlige hviletid?”<sup>80</sup>*
- 2) *“[...] [S]kal artikel 5 i direktiv [2003/88], sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, [...] fortolkes således, at den nævnte artikel, henset til [dette] direktivets formål, alene fastlægger den minimale ugentlige hviletid, dvs. skal den ugentlige hviletid have en varighed på mindst 35 sammenhængende timer, såfremt der ikke foreligger objektive eller tekniske betingelser eller betingelser vedrørende arbejdets tilrettelæggelse, der udelukker dette?”<sup>81</sup>*
- 3) *“Skal artikel 5 i direktiv [2003/88], sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, fortolkes således, at når medlemsstatens lovgivning og den gældende kollektive overenskomst fastlægger, at der skal [tildeles] en sammenhængende ugentlig hviletid på mindst 42 timer, er det også obligatorisk, efter et arbejde, der er gennemført på arbejdsdagen, der ligger før den ugentlige hviletid, at yde den daglige hviletid på 12 timer, der er garanteret sammen med den ugentlige hviletid i medlemsstatens lovgivning desangående og i den gældende kollektive overenskomst, såfremt der ikke foreligger objektive eller tekniske betingelser eller betingelser vedrørende arbejdets tilrettelæggelse, der udelukker dette?”<sup>82</sup>*
- 4) *“Skal artikel 3 i direktiv [2003/88], sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, fortolkes således, at en arbejdstager også har ret til en minimumshvileperiode, der skal [tildeles] i løbet af 24 timer, såfremt den pågældende arbejdstager uanset grund ikke skal arbejde de følgende 24 timer?”<sup>83</sup>*

---

<sup>80</sup> C-477/21 præmis 28

<sup>81</sup> C-477/21 præmis 28

<sup>82</sup> C-477/21 præmis 28

<sup>83</sup> C-477/21 præmis 28

5) *“Såfremt det fjerde spørgsmål besvares bekræftende, skal artikel 3 og 5 i direktiv [2003/88], sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, da fortolkes således, at den daglige hviletid [skal tildeles] forud for den ugentlige hviletid?”*<sup>84</sup>

#### *EU-domstolens besvarelse af første og andet præjudicielle spørgsmål*

De første to spørgsmål blev af EU-domstolen behandlet samlet, idet spørgsmålene begge vedrørte fortolkningen af, hvorvidt den daglige hviletid skal behandles som en del af den ugentlige hvileperiode.

Indledningsvist bemærkes det, at bestemmelserne i Rådets direktiv 2003/88/EF ikke må fortolkes strengt, således rettighederne forvolder skade på unionens arbejdstagere. Det skal til besvarelsen af de forelagte spørgsmål derfor fastlægges, at Rådets direktiv 2003/88/EF skal fortolkes med udgangspunkt i, at enhver arbejdstager i unionen har ret til daglige og ugentlige hvileperioder. EU-domstolen fastlagde følgende om direktivets formål:

*”Denne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en bedre beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed ved at sikre dem bl.a. daglige og ugentlige minimale hvileperioder.”*<sup>85</sup>

Som følge heraf har medlemslandene truffet foranstaltninger til sikring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Medlemslandene har forpligtet sig til at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timers periode, og at arbejdstagerne for hver syvdagesperiode får en minimumshvileperiode på 24 sammenhængende timer. Sidstnævnte skal placeres udover den daglige hviletid på 11 timer, jf. C-477/21 præmis 33. EU-domstolen lagde desuden vægt på vigtigheden i, at disse foranstaltninger overholdes for at sikre direktivets fulde virkning. Som følge heraf var det af betydning, at rettighederne efter Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3 og 5, stk. 1 ikke endte som indholdsløse, jf. C-477/21 præmis 35.

---

<sup>84</sup> C-477/21 præmis 28

<sup>85</sup> C-477/21 præmis 32

EU-domstolen konkluderede dernæst, at arbejdstageren skulle anses som den svage part i et ansættelsesforhold på baggrund af hensynet til dennes rettigheder, og med formålet om at forhindre arbejdsgiverens misbrug af stilling, jf. C-477/21 præmis 36. Som følge heraf behandlede EU-domstolen derefter spørgsmålet om, hvorvidt den daglige hviletid var en del af den ugentlige hvileperiode. Her fastlagde EU-domstolen følgende med udgangspunkt i generaladvokatens forslag til afgørelse:

*”...betyder dette, at der er tale om to selvstændige rettigheder, som forfølger forskellige formål, der hvad angår den daglige hviletid består i at give arbejdstageren mulighed for at være væk fra sit arbejde i et bestemt antal timer, der ud over at udgøre en sammenhængende periode også skal følge lige efter en arbejdsperiode, og hvad angår den ugentlige hviletid for hver syvdagesperiode give arbejdstageren mulighed for at hvile.”<sup>86</sup>*

Derved fastlægges det, at de to hvileperioder forfølger forskellige formål, hvorfor de skal behandles individuelt. Det kan heraf udledes, at den daglige hviletid og den ugentlige hvileperiode skal behandles særskilt, og ikke kan udgøre en samlet hviletid med eventuel ”rabat”. I henhold til ovenstående konkluderede EU-domstolen ligeledes, at en eventuel fortolkning af den daglige hviletid, som en del af den ugentlige hvileperiode, ville gøre den daglige hviletid indholdsløs, jf. C-477/21 præmis 40.

EU-domstolen besvarede det første og andet præjudicielle spørgsmål således:

*”Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at artikel 5 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at den daglige hviletid, der er fastsat i dette direktivs artikel 3, ikke er en del af den ugentlige hvileperiode, som er omhandlet i nævnte artikel 5, men at den daglige hviletid skal lægges til den ugentlige hvileperiode.”<sup>87</sup>*

På baggrund heraf fastlagde EU-domstolen, at den daglige hviletid ikke fortolkes som værende en del af den ugentlige hvileperiode, men at disse rettigheder skal afholdes separat.

---

<sup>86</sup> C-477/21 præmis 38

<sup>87</sup> C-477/21 præmis 44

### *EU-domstolens besvarelse af tredje præjudicielle spørgsmål*

I dette spørgsmål ønskede den forelæggende ret oplyst, om det skulle fortolkes således, at når en national lovgivning fastsætter en ugentlig hvileperiode på mere end 35 sammenhængende timer, skal arbejdstageren derudover tilkendes den daglige hviletid efter Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3.

Ved den forelæggende rets nationale lovgivning er det fastslået således, at en arbejdstager tildeles en ugentlig hvileperiode på mindst 42 timer, hvorfor det kan fastlægges, at dette overstiger de 35 timer, der er summen af minimumshvileperioden på 24 timer og den daglige hviletid på 11 timer. Det bør herefter vurderes, hvorvidt ovenstående blot er den forelæggende rets mulighed for gunstigere beskyttelse af arbejdstagerne, eller om det indirekte er den forelæggende ret, der har samlet de to rettigheder under samme bestemmelse. På baggrund heraf fastlagde EU-domstolen følgende:

*”Den omstændighed, at der er fastsat bestemmelser for den ugentlig hviletid, der er gunstigere end dem, der i direktiv 2003/88 er fastsat som et minimum, kan imidlertid ikke fratage arbejdstageren andre rettigheder, som vedkommende er tillagt ved dette direktiv, heriblandt nærmere bestemt retten til daglig hviletid.”<sup>88</sup>*

På baggrund heraf kan det udledes, at på trods af meget gunstige forhold for arbejdstagerne, hvad angår den ugentlige hvileperiode, kan dette ikke udelukke anvendelsen af den daglige hviletid for arbejdstagerne. Arbejdstagerne har derved rettighed til to individuelle hvileperioder, hvorfor medlemslandene ikke har beføjelse til at samle disse under én.

På baggrund af ovenstående besvarede EU-domstolen det tredje præjudicielle spørgsmål således:

*”Henset til det ovenstående skal det tredje spørgsmål besvares med, at artikel 3 og 5 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at når en national lovgivning fastsætter en ugentlig hvileperiode på mere end 35 sammenhængende timer, skal*

---

<sup>88</sup> C-477/21 præmis 50

*arbejdstageren ud over denne periode tildeles den daglige hviletid, som vedkommende er sikret i henhold til dette direktivs artikel 3.”<sup>89</sup>*

Det kan på baggrund af ovenstående besvarelse af det præjudicielle spørgsmål konkluderes, at selvom en national lovgivning fastsætter gunstigere forhold for arbejdstagerens ugentlige hvileperiode, skal den daglige hviletid tildeles herudover.

#### *EU-domstolens besvarelse af det fjerde og femte præjudicielle spørgsmål*

Den forelæggende rets fjerde og femte spørgsmål blev behandlet samlet, idet det femte spørgsmål kun kunne besvares ved bekræftende svar på fjerde spørgsmål. Spørgsmålet omhandlede arbejdstagernes ret til minimumshvileperiode, selvom der ikke indtræf en ny arbejdsperiode i de efterfølgende 24 timer.

Spørgsmålet opstod på baggrund af, at sagsøgte kun ydede en daglig hvileperiode, hvis en ny arbejdsperiode var planlagt til at begynde inden for 24 timer fra afslutningen af den igangværende arbejdsperiode. I de tilfælde, hvor der ikke var planlagt ny arbejdsperiode, var der ifølge sagsøgte ingen krav om daglig hvileperiode. Dette var oftest i forbindelse med ugentlig hviletid eller afvikling af ferie. På baggrund heraf fastslog EU-domstolen følgende i afgørelsen:

*”Det følger heraf, at enhver arbejdstager efter en arbejdsperiode straks skal have en daglig hvileperiode, uanset om denne hvileperiode efterfølges af en arbejdsperiode. Når den daglige hviletid og den ugentlige hviletid tildeles sammenhængende, kan den ugentlige hvileperiode desuden først begynde at løbe, når arbejdstageren har haft den daglige hviletid.”<sup>90</sup>*

På baggrund heraf kan det udledes, at de to individuelle hvileperioder løber særskilt, hvortil den ugentlige hviletid først kan påbegyndes, når den daglige hviletid er udløbet. Dermed kan det fastlægges, at afviklingen af den daglige hviletid prioriteres før afviklingen af den ugentlige hviletid. Det skal samtidig fortolkes således, at den daglige hvileperiode ligeledes skal afholdes før eksempelvis

---

<sup>89</sup> C-477/21 præmis 53

<sup>90</sup> C-477/21 præmis 57

afvikling af ferie. Dette er for at sikre, at arbejdstageren får afviklet alle sine hvileperioder, således arbejdsgiveren ikke udelukker arbejdstagerens krav på enkelte rettigheder.

EU-domstolen besvarede derfor det fjerde og femte præjudicielle spørgsmål således:

*”Under disse omstændigheder skal det fjerde og det femte spørgsmål derfor besvares således, at artikel 3 i direktiv 2003/88, sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2, skal fortolkes således, at når en arbejdstager er tildelt en ugentlig hvileperiode, har vedkommende ligeledes ret til at drage fordel af en daglig hvileperiode, der ligger før den nævnte ugentlige hvileperiode.”<sup>91</sup>*

Som følge af ovenstående besvarelse fra EU-domstolen, kan det konkluderes, at en arbejdstager i unionen har ret til at afvikle sin daglige hvileperiode umiddelbart før den ugentlige hvileperiode eller afvikling af eventuel ferie indtræffer.

## 2.5.2 Anvendelsesområdet for Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3

I sag C-477/21, omhandlende den ungarske lokomotivfører, blev Rådes direktiv 2003/88/EF artikel 3 fortolket, idet EU-domstolen tog stilling til, hvordan artiklen skulle anvendes ud fra en række momenter. Disse momenter bestod blandt andet i, at Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3 skulle fortolkes således, at denne ikke kunne anses som værende en del af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1 om den ugentlige hvileperiode. Derudover blev det fastslået, at Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3 om den daglige hviletid og Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 5, stk. 1 om den ugentlige hvileperiode skulle anses som to individuelle rettigheder, der ikke kunne sammenlægges under én rettighed, uanset hvor gunstig den ene var på nationalt plan. Til sidst blev det af EU-domstolen udledt, at en arbejdstager havde retten til at placere sin daglige hvileperiode før afviklingen af den ugentlige hvileperiode.

EU-domstolens besvarelse af ovenstående fem præjudicielle spørgsmål er med til at klarlægge anvendelsesområdet for Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 3. Besvarelsen medvirker til en konkret

---

<sup>91</sup> C-477/21 præmis 58

præcisering af den gældende artikel, og en uddybning af de tilfælde, der ikke umiddelbart står nedskreven i ordlyden eller som kan findes i undtagelsesbestemmelserne.

I forbindelse med udarbejdelsen af nærværende afhandling har det ikke været muligt at inddrage en national afgørelse omhandlende 11-timers hvileperioden. En national afgørelse kunne have medvirket til fastlæggelsen af anvendelsesområdet samt til fortolkning af ligheder og eventuelle forskelle ved domstolenes afgørelser. Som følge heraf har det udelukkende været muligt at lægge direktivets anvendelsesområde til grund. Da direktivets bestemmelse er implementeret i national lovgivning, lægges det ydermere til grund, at ovenstående fortolkning af minimumshvileperioden på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode, på tilsvarende vis er gældende på nationalt niveau.

Med ovenstående er de af Rådets direktiv 2003/88/EF følgende rettigheder blevet fastlagt. Som led i besvarelsen af afhandlingens problemformulering blev tre problemstillinger opstillet. Hermed er anses første problemstilling som behandlet. Denne behandling danner en grundforståelse for det formål, som det nye krav om arbejdstidsregistrering søger at opnå. Det nye krav om arbejdstidsregistrering vil blive behandlet i det følgende kapitel.

## Kapitel 3

### 3.1 Arbejdstidsregistrering

Den 14. maj 2019 afsagde EU-domstolen dom i sag C-55/18. Afgørelsen har som konsekvens, at medlemslandene skal implementere en bestemmelse, der pålægger arbejdsgiverne at indføre et system, som kan registrere arbejdstagernes arbejdstid. Spørgsmålet er i denne forbindelse, hvordan det nye krav om arbejdstidsregistrering vil blive implementeret på nationalt niveau. På baggrund heraf vil sag C-55/18 blive præsenteret med henblik på at kunne udlede de principper, EU-domstolen har lagt vægt på. Efterfølgende vil lovforslag nr. L 68 blive behandlet for at kunne fastlægge, hvordan kravet om arbejdstidsregistrering indføres på nationalt niveau.

### 3.1.1 C-55/18 - Deutsche Bank

*Hovedsagen omhandlede CCOO, en fagforening (herefter sagsøgeren), der anlagde et kollektivt søgsmål mod Deutsche Bank (herefter sagsøgte). Søgsmålet vedrørte påstand om, at sagsøgte i henhold til gældende spansk ret var forpligtet til at oprette et system, der kunne registrere arbejdstagernes effektive arbejdstid. Hensynet til dette var både at afgøre, hvorvidt de arbejdstider, som var fastsat, blev overholdt, men også for at sikre, at overarbejde blev registreret. Den spanske domstol kunne fastlægge, at sagsøgte ikke havde oprettet et sådant system til registrering af de ansattes arbejdstid. Det kunne dertil fastlægges, at sagsøgte blot anvendte et program, der gjorde det muligt at registrere hele fraværsdage. Endvidere gjorde den spanske domstol klart, at det spanske Arbejdstilsyn tidligere havde opfordret sagsøgte til at oprette et system, der kunne registrere arbejdstagernes arbejdstid, men sagsøgte havde ikke fulgt op på denne opfordring. Den spanske domstol anførte, at det af spansk retspraksis kunne udledes, at denne forpligtigelse til at have et system, der kunne registrere arbejdstagerens arbejdstid, alene vedrørte arbejdstagernes udførte overarbejde. Baggrunden for, at det kun var overarbejde, som arbejdsgiveren skulle føre register over, var blandt andet med udgangspunkt i spansk ret, hvor forpligtelsen var fastsat i den bestemmelse, som vedrørte overarbejde, og ikke almindelig arbejdstid. Hertil gjorde den spanske domstol ligeledes gældende, at Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 22 blot indeholdt en forpligtelse til at føre register over arbejdstagere, som udførte arbejde i særlige tilfælde. Yderligere gjorde den spanske domstol gældende, at det af spansk retspraksis kunne udledes, at arbejdstagerens rettigheder ikke blev tilsidesat, i det tilfælde, hvor det ikke kunne fastlægges, om der var sket overarbejde som konsekvens af, at arbejdsgiveren ikke havde ført et register over den normale arbejdstid, hvis arbejdstageren på andre måder kunne bevise, at vedkommende havde udført overarbejde. Den spanske domstol var i tvivl om, hvorvidt denne fortolkning af reglerne var i overensstemmelse med EU-retten. Til støtte af denne tvivl anførte den spanske domstol, at en rapport fra 2016 over den spanske arbejdsstyrke viste, at 53,7% af alle overarbejdstimer ikke var registrerede. Hertil fulgte to rapporter fra det spanske generaldirektorat, som fastlagde, at det var nødvendigt at vide det eksakte antal arbejdstimer, for at kunne afgøre, om der*

*var udført overarbejde. Dette var ligeledes baggrunden for Arbejdstilsynets opfordring til sagsøgte om at oprette et system til registrering af den effektive arbejdstid, idet det ifølge Arbejdstilsynet var den eneste måde, hvorpå det kunne bevises, hvis reglerne om hvileperioder og maksimal ugentligt arbejdstid ikke blev overholdt.*

På baggrund af ovenstående udsatte den spanske domstol hovedsagen, med henblik på at forelægge EU-domstolen følgende tre præjudicielle spørgsmål til fortolkning:

- 1) *“Skal Kongeriget Spanien anses for med artikel 34 og 35 i [lov om arbejdstagernes rettigheder], som de fortolkes i [spansk] retspraksis, at have truffet de nødvendige foranstaltninger med henblik på at sikre effektiviteten af de begrænsninger af arbejdsdagens varighed og den ugentlige og daglige hviletid, der er fastsat i artikel 3, 5 og 6 i [direktiv 2003/88], for fuldtidsansatte arbejdstagere, som ikke udtrykkeligt, individuelt eller kollektivt har forpligtet sig til overarbejde, og som ikke opfylder betingelsen for at være mobile arbejdstagere, arbejdstagere i handelsflåden eller ved jernbanerne?”<sup>92</sup>*
- 2) *“Skal [chartrets] artikel 31, stk. 2, [...] og artikel 3, 5, 6, 16 og 22 i [direktiv 2003/88], sammenholdt med artikel 4, stk. 1, artikel 11, stk. 3, og artikel 16, stk. 3, i [direktiv 89/391], fortolkes således, at de er til hinder for en national lovgivning som artikel 34 og 35 i [lov om arbejdstagernes rettigheder], hvoraf det, som det fremgår af fast [spansk] retspraksis, ikke kan udledes, at virksomhederne er forpligtede til at oprette et system til registrering af den effektive arbejdsdag for fuldtidsansatte arbejdstagere, som ikke udtrykkeligt, individuelt eller kollektivt har forpligtet sig til overarbejde, eller som ikke opfylder betingelserne for at være mobile arbejdstagere, arbejdstagere i handelsflåden eller ved jernbanerne?”<sup>93</sup>*
- 3) *“Må det endegyldige pålæg, der er rettet til medlemsstaterne, og som er fastsat i [chartrets] artikel 31, stk. 2, [...] og artikel 3, 5, 6, 16 og 22 i [direktiv 2003/88], sammenholdt med artikel 4, stk. 1, artikel 11, stk. 3, og artikel 16, stk. 3, i [direktiv 89/391], om generelt at begrænse*

---

<sup>92</sup> C-55/18 præmis 28

<sup>93</sup> C-55/18 præmis 28

*alle arbejdstageres arbejdsdage anses for at være opfyldt for almindelige arbejdstagere med den nationale lovgivning, der er indeholdt i artikel 34 og 35 i [lov om arbejdstagernes rettigheder], hvoraf det, som det fremgår af fast national retspraksis, ikke kan udledes, at virksomhederne er forpligtede til at oprette et system til registrering af den effektive arbejdsdag for fuldtidsansatte arbejdstagere, som ikke udtrykkeligt, individuelt eller kollektivt har forpligtet sig til overarbejde, eller som ikke opfylder betingelserne for at være mobile arbejdstagere, arbejdstagere i handelsflåden eller ved jernbanerne?”<sup>94</sup>*

Med disse præjudicielle spørgsmål, som blev behandlet samlet, ønskede den forelæggende ret be-  
lyst, hvorvidt den spanske retspraksis’ fortolkning af national lovgivning, hvorefter arbejdsgivere ikke  
var forpligtet til at registrere arbejdstagernes arbejdstid, modsagde de direktivbestemmelser, som  
nævnes i ovenstående spørgsmål.

EU-domstolen fastlagde indledningsvist, at de grundlæggende rettigheder efter Rådets direktiv  
2003/88/EF artikel 3, 5, stk. 1 og 6, litra b) ikke måtte fortolkes strengt af hensyn til arbejdstagernes  
sikkerhed og sundhed, jf. C-55/18 præmis 32. På baggrund heraf skulle de præjudicielle spørgsmål  
besvares i henhold til de grundlæggende rettigheder, som en arbejdstager kan udlede af reglerne  
om maksimal ugentlig arbejdstid og minimums hvileperioder. EU-domstolen fastlagde ved sin argu-  
mentation følgende formål:

*“... direktiv 2003/88 har til formål at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre ar-  
bejdstagernes leve- og arbejdsvilkår ved indbyrdes tilnærmelse af de nationale bestemmelser med  
hensyn til bl.a. arbejdstidens længde.”<sup>95</sup>*

*“Denne harmonisering på EU-plan af arbejdstidens tilrettelæggelse har til formål at garantere en  
bedre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ved at sikre dem bl.a. daglige og*

---

<sup>94</sup> C-55/18 præmis 28

<sup>95</sup> C-55/18 præmis 36

*ugentlige minimale hvileperioder og passende pauser, og ved at fastsætte en maksimumsgrænse for den ugentlige arbejdstid”<sup>96</sup>*

EU-domstolen lagde ovenstående formål til grund, idet dette skulle danne fundamentet for besvarelsen af de præjudicielle spørgsmål.

Det kan af formålet udledes, at der er tillagt medlemslandene en vis frihed i forbindelse med implementeringen af direktivets bestemmelser, idet de frit kan fastsætte indholdet af bestemmelserne, så længe de blot opfylder hensynet til arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Ved medlemslandenes indsættelse af bestemmelserne må de rettigheder, som følger af direktivet, dog ikke blive ugyldige. Herudover er det nødvendigt at være bevidst om, at arbejdstageren er den svage part i et ansættelsesforhold, hvorfor det for denne kan være vanskeligt at påberåbe sig sine rettigheder. Med udgangspunkt i disse forhold, bemærkede EU-domstolen følgende:

*“Det er i lyset af disse almene betragtninger, at det skal undersøges, om og i hvilken udstrækning indførelsen af et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid er nødvendig for at sikre den effektive overholdelse af den maksimale ugentlige arbejdstid og de daglige og ugentlige minimumshvileperioder.”<sup>97</sup>*

EU-domstolen fastlagde i samme forbindelse, at konsekvensen ved ikke at have et tidsregistreringssystem ville være, at normal arbejdstid samt overarbejde ikke ville kunne måles, og det dermed ville være vanskeligt at påberåbe sig direktivets rettigheder, jf. C-55/18 præmis 47 og 48. Det vurderes på baggrund heraf, at såfremt medlemslandene ikke har indsat en forpligtigelse til at registrere arbejdstid, vil det ikke være muligt at sikre virkningen af de rettigheder, som følger af direktivet. Dette er henset til, at både arbejdsgivere og arbejdstagere ikke vil kunne føre kontrol med overholdelsen af arbejdstagernes rettigheder. EU-domstolen fremhævede endvidere, at hvis arbejdstageren ikke havde konkret bevis for, at minimumsforskrifterne ikke var blevet overholdt, ville vedkommende ikke

---

<sup>96</sup> C-55/18 præmis 37

<sup>97</sup> C-55/18 præmis 46

kunne påberåbe sig krænkelse af de af direktivet medførte rettigheder, jf. C-55/18 præmis 55. EU-domstolen fastlagde derfor følgende:

*“Et system, der gør det muligt at måle længden af arbejdstagernes daglige arbejdstid, giver derimod sidstnævnte et særligt effektivt middel til nemt at få adgang til objektive og pålidelige oplysninger vedrørende den egentlige varighed af det arbejde, som de har udført, og systemet er dermed medvirkende til såvel at lette bevisførelsen for disse arbejdstagere ... som til at lette de kompetente nationale myndigheder og domstoles kontrol af den faktiske håndhævelse af disse rettigheder.”<sup>98</sup>*

Med ovenstående fastlagde EU-domstolen, at et system til registrering af arbejdstid ville give arbejdstagerne et effektivt bevismiddel ved krænkelse af direktivets rettigheder. Ligeledes gjorde EU-domstolen gældende, at et sådant system ville sikre, at myndigheder, såsom Arbejdstilsynet, kunne udføre en effektiv kontrol, idet de havde mulighed for at kontrollere troværdig dokumentation af arbejdstagernes arbejdstid, jf. C-55/18 præmis 57.

Herefter opstår spørgsmålet om, hvorvidt et tidsregistreringssystem har afgørende indflydelse på medlemslandenes opfyldelse af direktivets formål og rettigheder. EU-domstolen bemærkede i denne forbindelse, at hvis der af national lovgivning ikke følger en forpligtigelse til at registrere arbejdstagernes arbejdstid, vil dette have som konsekvens, at de rettigheder, der følger af direktivet, er ineffektive, jf. C-55/18 præmis 59. Som konklusion hertil gjorde EU-domstolen følgende gældende:

*“Med henblik på at sikre den effektive virkning af de i direktiv 2003/88 fastsatte rettigheder og den grundlæggende rettighed, der er sikret ved chartrets artikel 31, stk. 2, skal medlemsstaterne følge-  
lig pålægge arbejdsgiverne en forpligtelse til at indføre et objektive, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid.”<sup>99</sup>*

---

<sup>98</sup> C-55/18 præmis 56

<sup>99</sup> C-55/18 præmis 60

Ved at pålægge medlemslandene denne forpligtigelse søger EU-domstolen at sikre arbejdstagernes rettigheder på et objektivt grundlag. Dette er i overvejende grad af hensyn til arbejdstagerne, men ligeledes et effektivt middel i forbindelse med myndighedernes håndhævelse af rettighederne.

Som følge af den pligt, som medlemslandene har til at overholde formålene med EU's direktiver, medfører ovenstående fortolkning af Rådets direktiv 2003/88/EF's formål, at alle EU-medlemslande skal indføre krav om registrering af arbejdstagernes arbejdstid. I forbindelse med forpligtigelsen til at indføre et arbejdstidsregistreringssystem tildelte EU-domstolen medlemslandene en frihed til selv at fastlægge, hvilken udformning dette system skulle have, jf. C-55/18 præmis 63.

Som besvarelse af de forelagte præjudicielle spørgsmål, gjorde EU-domstolen følgende gældende:

*“Kravet om en overensstemmende fortolkning omfatter forpligtelsen for de nationale domstole til i givet fald at ændre en fast retspraksis, såfremt denne er baseret på en fortolkning af national ret, som er uforenelig med formålene med et direktiv.”<sup>100</sup>*

*“På baggrund af det ovenfor anførte skal de forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 3, 5 og 6 i direktiv 2003/88, sammenholdt med såvel chartrets artikel 31, stk. 2, som artikel 4, stk. 1, artikel 11, stk. 3, og artikel 16, stk. 3, i direktiv 89/391, skal fortolkes således, at de er til hinder for en medlemsstats lovgivning, der ifølge den fortolkning, der er anlagt heraf i national retspraksis, ikke pålægger arbejdsgiverne en forpligtelse til at oprette et system til måling af længden af hver enkelt arbejdstagers arbejdstid.”<sup>101</sup>*

Det kan af ovenstående udledes, at en national praksis, der ikke forpligtiger arbejdsgiveren til at registrere arbejdstagernes arbejdstid, er i uoverensstemmelse med Rådets direktiv 2003/88/EF's formål. Som følge heraf pålægger EU-domstolen medlemslandene at indføre krav om tidsregistrering, for at kunne sikre arbejdsgivernes overholdelse af henholdsvis artikel 3, 5, stk. 1 og 6, litra b) i Rådets direktiv 2003/88/EF.

---

<sup>100</sup> C-55/18 præmis 70

<sup>101</sup> C-55/18 præmis 71

Med udgangspunkt i ovenstående behandling af EU-domstolens krav om arbejdstidsregistrering, er det relevant at fastlægge, hvordan kravet om arbejdstidsregistrering vil blive implementeret på nationalt niveau. Formålet med dette er at afgøre, hvilken virkning kravet vil få på danske arbejdstagere.

### 3.1.2 Lovforslag nr. L 68

Som medlem af EU forpligtes landene, i medfør af traktaten, til at sikre opfyldelse af de afgørelser, som EU-domstolen afsiger, jf. TEUF artikel 4, nr. 3, stk. 2. EU-domstolens krav om implementering af arbejdstidsregistrering findes, på nationalt niveau, indsat ved lovforslag nr. L 68. Den 8. november 2023 fremsatte beskæftigelsesministeren forslag til implementeringen af registreringskravet. Lovforslaget var et resultat af partsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening, Fagbevægelses Hovedorganisation og Akademikerne af 30. juni 2023.<sup>102</sup> Den 23. januar 2024 blev lovforslaget vedtaget med ikrafttrædelse den 1. juli 2024. Den vedtagne bestemmelse indføres i arbejdstidslovens § 4 b, stk. 1 med følgende ordlyd:

*“Med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid skal arbejdsgiveren indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.”<sup>103</sup>*

Bestemmelsen erstatter ikke en tilsvarende bestemmelse i den nugældende arbejdstidslov. Derimod er bestemmelsen indsat i forlængelse af lovens § 4, der behandler arbejdstagernes rettighed om en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer.

---

<sup>102</sup> <https://www.ft.dk/samling/20231/lovforslag/L68/index.htm> - senest besøgt den 2. maj 2024

<sup>103</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 2, spalte 1, afsnit 2

### 3.1.2.1 Beskæftigelsesministeriets overvejelser

Beskæftigelsesministeriet har fremført de overvejelser, der ligger til grund for lovforslaget. Indledningsvist præsenterede beskæftigelsesministeriet følgende:

*“Registreringskravet fremgår ikke af nogen bestemmelse i direktivet, og det er derfor den nævnte dom, der fastlægger rammerne for dette registreringskrav... Det kan fremhæves, at der på baggrund af dommen er en høj grad af metodefrihed i forhold til opfyldelsen af registreringskravet.”<sup>104</sup>*

Beskæftigelsesministeriet fastlægger derved, at registreringskravet ikke findes nedskrevet i direktivet. Pligten til gennemførelse af registreringskravet opstår på baggrund af EU-medlemslandenes forpligtigelse til opfyldelse af afgørelser afsagt af EU-domstolen. Selvom der derved er et krav om implementering af registreringskravet, er pligten hertil dog ikke så konkret, at der er fastlagt en særlig metode til opfyldelsen heraf. Dette betyder, at arbejdsgiverne har frihed til selv at afgøre, hvordan de sikrer opfyldelsen af kravet om arbejdstidsregistrering. Som følge af metodefriheden har beskæftigelsesministeriet minimumsimplementeret kravet om arbejdstidsregistrering, med henblik på ikke at pålægge arbejdsgiverne en større byrde end nødvendigt.

### 3.1.2.2 Økonomiske konsekvenser ved implementeringen

Til opfyldelse af registreringskravet kræves det af arbejdsgiverne, at et system, der er objektivt, pålideligt og tilgængeligt, indføres til registrering af arbejdstagernes arbejdstid. Et sådant system vil utvivlsomt pådrage arbejdsgiverne en økonomisk konsekvens, som vil blive behandlet i det følgende.

I lovforslaget skelnes der mellem de økonomiske konsekvenser for henholdsvis det offentlige og erhvervsdrivende, hvorfor disse behandles særskilt nedenfor. Ved vurderingen af de økonomiske konsekvenser for det offentlige, konkluderede beskæftigelsesministeriet følgende:

*“Lovforslagets krav om, at arbejdsgivere skal sikre, at der indføres et arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle og registrere den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid,*

---

<sup>104</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 6, spalte 1, afsnit 1

*vurderes at medføre økonomiske konsekvenser og begrænsede implementeringskonsekvenser for det offentlige.”<sup>105</sup>*

De økonomiske konsekvenser, der skønnes at bebyrde det offentlige, vil i overvejende grad være administrative omkostninger i forbindelse med den arbejdstid, som arbejdstagerne skal bruge på at håndtere tidsregistreringen, idet arbejdsgiverne sandsynligvis vil uddelegere håndteringen af registreringen til arbejdstagerne. Derudover vil det offentliges ledere skulle anvende arbejdstid på kontrol af arbejdstagernes registreringer. De økonomiske konsekvenser anses dog som værende begrænsede idet;

*“...der i forvejen er en udbredt registreringspraksis i det offentlige. På den baggrund antages, at der i vid udstrækning allerede er arbejdstidsregistreringssystemer til rådighed.”<sup>106</sup>*

I henhold til de erhvervsdrivende vil der utvivlsomt medfølge konsekvenser ved indførelse af arbejdstidsregistrering. Der foreligger dog ikke samme dataovervågning af private erhvervsdrivende, som der gør af det offentlige, hvorfor det ikke med samme sikkerhed kan fastlægges, hvor stort et omfang, konsekvenserne ved indførelse af arbejdstidsregistrering vil medføre. Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR) foretog i forbindelse med lovforslagets udarbejdelse en analyse af de erhvervsdrivendes konsekvenser ved indførelse af et system til håndtering af arbejdstidsregistrering. I den forbindelse fastslog OBR følgende:

*“OBRs foreløbige vurdering på baggrund af informationer fra de adspurgte virksomheder er, at ca. 40 pct. af de private virksomheder med ansatte har et tidsregistreringssystem, som alle deres ansatte er omfattet af, og ca. 80 pct. af lønmodtagerne registrerer deres daglige arbejdstid på en måde, der lever op til det nye lovkrav.”<sup>107</sup>*

Med udgangspunkt i ovenstående kan det udledes, at størstedelen af de erhvervsdrivende endnu ikke har et system, hvori de kan registrere arbejdstagernes arbejdstid, hvorfor indførelsen af et

---

<sup>105</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 7, spalte 2, afsnit 5

<sup>106</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 8, spalte 1, afsnit 1

<sup>107</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 8, spalte 1, afsnit 5

sådan system antages at medføre økonomiske konsekvenser. Beskæftigelsesministeriet fastlagde, at følgende konsekvenser for de erhvervsdrivende:

*“... vil bestå af omstillingsomkostninger til tilpasning eller indkøb af tidsregistreringssystemer, samt løbende omkostninger, der dækker tidsforbrug hos medarbejdere, der skal registrere deres daglige arbejdstid.”<sup>108</sup>*

Modsat det offentlige system er det ikke forudindtaget, at de erhvervsdrivende allerede har samme veletableret systematik ved tidsregistrering. Derved forudsætter beskæftigelsesministeriet, at de erhvervsdrivende vil have etableringsomkostninger til tidsregistreringssystemer. Som tidligere nævnt har beskæftigelsesministeriet fastlagt, at der tillægges arbejdsgiverne en vis metodefrihed i forbindelse med indførelsen af et tidsregistreringssystem. Denne metodefrihed er indsat af hensyn til virksomhederne og for at undgå store økonomiske konsekvenser. Spørgsmålet er dog, hvor bred denne metodefrihed i praksis er, idet det gennem EU-retspraksis er udledt, at registreringssystemet skal være objektivt, pålideligt og tilgængeligt. Bestemmelsen stiller intet krav om et digitalt system til registrering af arbejdstid, men etablering af et digitalt system kan imidlertid være det mest virkningsfulde for at sikre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system. Dette vil have som konsekvens, at erhvervsdrivende, som allerede har et etableret tidsregistreringssystem vil skulle forbedre dette, således systemet opfylder bestemmelsens krav. Derudover skal erhvervsdrivende på samme måde som det offentlige bruge arbejdstid på registrering. Dette gælder såvel arbejdstagerne, men også de ledere, der skal føre kontrol af registreringerne.

Beskæftigelsesministeriets overvejelser og de økonomiske konsekvenser ved implementeringen var lovforslagets indledende arbejde. Lovforslaget blev vedtaget med de forarbejder, som behandles i det følgende.

### *3.1.2.3 Bemærkninger til arbejdstidslovens § 4 b, stk. 1*

Arbejdstidslovens § 4 b blev vedtaget sammen med resten af dertilhørende lovforslag den 23. januar 2024. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at de minimumsforskrifter, der skal beskytte

---

<sup>108</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 8, spalte 1, afsnit 3

arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, overholdes. Bestemmelsens formål bygger på EU-domstolens afgørelse i sag C-55/18, hvorfor bemærkningerne til bestemmelsen henviser direkte til en af afgørelsens præmisser:

*“Det fremgår således af den nævnte doms præmis 49, at medlemsstaterne er forpligtet til at sikre en registrering af arbejdstid, som gør det muligt at ”fastslå om den maksimale ugentlige arbejdstid, således som defineret i artikel 6 i direktiv 2003/88, inklusive overarbejde i henhold til denne bestemmelse, er overholdt i løbet af den i direktivets artikel 16, litra b), eller artikel 19 omhandlede referenceperiode, dels, om de daglige og ugentlige minimumshvileperioder som defineret i direktivets artikel 3 og 5 er overholdt inden for hver 24-timersperiode for så vidt angår den daglige hviletid, eller i løbet af den i samme direktivs artikel 16, litra a), omhandlede referenceperiode for så vidt angår den ugentlige hviletid. ””<sup>109</sup>*

Med udgangspunkt heri kan det udledes, at formålet med indførslen af et tidsregistreringssystem er at sikre de rettigheder, som arbejdstagerne har i medfør af direktivet, herunder 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn, overholdes. Idet bestemmelsens formål bygger på EU-domstolens fortolkning af de rettigheder, der følger af Rådets direktiv 2003/88/EF, må det fastlægges, at arbejdstidslovens § 4 b's formål og ordlyd harmonerer med direktivets formål.

For så vidt angår den sanktionsmulighed, der opstår som følge af, at arbejdsgiverne ikke overholder kravet om registrering af arbejdstagernes arbejdstid, fremgår følgende af lovforslaget:

*“Der vil ikke kunne tilkendes en godtgørelse for overtrædelse af registreringspligten, men i en eventuel sag om, at en lønmodtagers rettigheder er krænket, vil manglende overholdelse af registreringspligten kunne få processuel skadevirkning for arbejdsgiver.”<sup>110</sup>*

Dette betyder, at manglende registrering af arbejdstagernes arbejdstid vil indgå som en skærpende omstændighed i en eventuel sag i forbindelse med krænkelse af en af de tre rettigheder, som

---

<sup>109</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 13, spalte 2, afsnit 5

<sup>110</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 14, spalte 1, afsnit 3

arbejdstidsregistrering har til formål at beskytte. Det vil derfor først være ved overtrædelse af en af disse tre rettigheder, at manglende arbejdstidsregistrering vil have en konsekvens. Det skal dog bemærkes, at Arbejdstilsynet kan kontrollere overholdelse af kravet om arbejdstidsregistrering løbende.

#### *3.1.2.4 Bemærkninger til arbejdstidslovens § 4 b, stk. 2, 3, 4 og 5*

Foruden bestemmelsens stk. 1, der pålægger arbejdsgiveren at registrere arbejdstagernes arbejdstid, indeholder arbejdstidslovens § 4 b yderligere stk. 2, 3, 4 og 5. Disse uddyber den pligt, som stk. 1 tillægger arbejdsgiveren. Arbejdstidslovens § 4 b, stk. 2, 3, 4 og 5 har følgende ordlyd:

*“Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i det arbejdstidsregistreringssystem, der er nævnt i stk. 1.*

*Stk. 3. Arbejdsgiveren skal opbevare de i henhold til stk. 1 registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.*

*Stk. 4. I forhold til lønmodtagere, der i overensstemmelse med § 4 a, stk. 1, har samtykket i at arbejde mere end 48 timer i gennemsnit om ugen, skal arbejdsgiveren desuden*

- 1) føre ajourførte registre over de pågældende lønmodtagere,*
- 2) stille de registrerede oplysninger til rådighed for Arbejdstilsynet, som af sikkerheds- eller sundhedsmæssige årsager som led i opgaven med at påse overholdelsen af arbejdsmiljølovgivningen kan forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, og*
- 3) efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger om de aftaler, der er indgået i overensstemmelse med § 4 a, stk. 1.*

*Stk. 5. Klage over en afgørelse fra Arbejdstilsynet om at forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer i gennemsnit om ugen, jf. stk. 4, nr. 2, kan indbringes for*

*Arbejdsmiljøklagenævnet. § 81, stk. 1-5, om klageadgang i lov om arbejdsmiljø finder tilsvarende anvendelse.”<sup>111</sup>*

Arbejdstidslovens § 4 b, stk. 2 giver arbejdstagerne mulighed for at kunne tilgå egne oplysninger i forbindelse med vedkommendes registrerede arbejdstid. Bestemmelsen er indsat med det formål at give arbejdstagerne et sikkert bevis i tilfælde af en eventuel overtrædelse af Rådets direktiv 2003/88/EF's rettigheder.<sup>112</sup> Derudover skal registreringerne opbevares i fem år i henhold til bestemmelsens stk. 3. Dette er med henblik på at kunne føre kontrol af, hvorvidt rettighederne overholdes og håndhæve bestemmelserne i det tilfælde, hvor disse ikke overholdes.<sup>113</sup>

Arbejdstidslovens § 4 b, stk. 4 pålægger arbejdsgiveren at føre et register over de arbejdstagere, der har samtykket til en gennemsnitlig arbejdsuge, der overstiger 48 timer. Hensynet hertil er en ekstra beskyttelse af disse arbejdstageres sikkerhed og sundhed, idet en øget arbejdstid formodes at tilføre arbejdstagerne yderligere fare for deres helbred.<sup>114</sup>

Arbejdstidslovens § 4 b, stk. 5 indeholder den klageadgang, som arbejdstagerne opnår, når arbejdstilsynet træffer afgørelse efter arbejdstidslovens § 4 b, stk. 4, nr. 2 om muligheden for at samtykke om en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 48 timer.<sup>115</sup>

Idet arbejdstidslovens § 4 b, stk. 1 omhandler pligten til at indføre et arbejdstidsregistreringssystem, vil bestemmelsens stk. 2, 3, 4 og 5 ikke blive uddybet yderligere.

### *3.1.2.5 Spørgsmål og svar vedrørende vedtagelsen af lovforslag nr. L 68*

I forbindelse med vedtagelse af et lovforslag har udvalgsmedlemmer og andre folketingsmedlemmer mulighed for at stille ministeren spørgsmål vedrørende forståelsen og fortolkning af det fremsatte

---

<sup>111</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 2, spalte 1, afsnit 2

<sup>112</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 14, spalte 1, afsnit 3

<sup>113</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 14, spalte 1, afsnit 6

<sup>114</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 14, spalte 2, afsnit 1

<sup>115</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 14, spalte 2, afsnit 3

lovforslag. Spørgsmålene stilles med henblik på at konkretisere lovforslagets indhold. I det følgende vil udvalgte spørgsmål til lovforslag nr. L 68 blive præsenteret.

Der ønskedes, ved lovforslagets fremsættelse, svar på, hvor hyppigt arbejdsgiverne skal registrere arbejdstagernes arbejdstid. Derudover blev der spurgt til, hvorvidt et system, hvor det blot er afvigelserne fra den planlagte arbejdstid, der registreres, er tilstrækkeligt. Det blev hertil fastlagt, at idet der er metodefrihed på området, er der intet specifikt krav til hyppigheden af registreringen samt til, hvordan registreringen sker.<sup>116</sup> På baggrund heraf kan det fastlægges, at såfremt arbejdsgiveren indfører et system, der er objektivt, pålideligt og tilgængeligt, er kravet i bestemmelsen opfyldt.

I relation til ovenstående ønskedes der ligeledes svar på, hvorvidt det udelukkende er det samlede antal arbejdstimer, som skal registreres eller om der i forbindelse med registreringen skal angives, hvilke intervaller, arbejdet er udført i. Beskæftigelsesministeren besvarede dette med, at der blot påhviler arbejdsgiveren et krav om at registrere den samlede arbejdstid, og dermed ikke specifikke intervaller.<sup>117</sup> Baggrunden herfor er et ønske om, at arbejdsgiverne ikke pålægges større byrder end nødvendig ved opfyldelsen af EU-domstolens krav, idet der, som tidligere nævnt, er tale om en minimumsimplementering. At det blot er den samlede daglige arbejdstid, som skal registreres, vil få stor betydning for den praktiske udførelse af arbejdstidsregistreringen. Hvorvidt bestemmelsen i praksis vil få den ønskede virkning på baggrund af, at det blot er den samlede daglige arbejdstid, som skal registreres, vil blive behandlet i afsnit 4.1 om diskussionsmomenter ved arbejdstidsregistrering.

Desuden modtog beskæftigelsesministeren spørgsmål om, hvorvidt selvbetalt frokostpause skal registreres sammen med arbejdstiden. Hertil fastlagde beskæftigelsesministeren, at det alene er arbejdstiden, som skal registreres, og ikke de tidspunkter, hvor arbejdstagerne ikke er til arbejdsgiverens rådighed.<sup>118</sup> På baggrund heraf kan det fastlægges, at det ikke er arbejdstagernes fysiske tilstedeværelse på arbejdspladsen, som er omfattet af registreringskravet, men derimod arbejdstagernes effektive arbejdstid. I samme forbindelse henvises der til afsnit 2.1.1.1 om arbejdstid, hvor det blev

---

<sup>116</sup> Udvalgsbehandlingen til lovforslag nr. L 68, spørgsmål og svar 2 og 5

<sup>117</sup> Udvalgsbehandlingen til lovforslag nr. L 68, spørgsmål og svar 6 og 21

<sup>118</sup> Udvalgsbehandlingen til lovforslag nr. L 68, spørgsmål og svar 20

fastlagt, at det kun er den reelle tid, hvor der udføres arbejde, som kan kategoriseres som arbejdstid. Idet nærværende spørgsmål omhandler selvbetalt frokostpause, opfylder beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmålet definitionen af, hvad begrebet arbejdstid indeholder.

#### *3.1.2.6 Anvendelsesområde*

Det er ikke muligt at fastlægge det konkrete anvendelsesområde for arbejdstidslovens § 4 b, stk. 1, idet bestemmelsen endnu ikke er trådt i kraft, og der derfor ikke foreligger retspraksis på området. Det er på nuværende tidspunkt kun muligt at klarlægge anvendelsesområdet ud fra bestemmelsens ordlyd, formål og de svar, beskæftigelsesministeren har fremlagt til de adspurgte spørgsmål.

Bestemmelsen har til formål at beskytte arbejdstagernes rettigheder i henhold til 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn. Dette ses udmøntet i bestemmelsens ordlyd, hvori der pålægges arbejdsgiverne et krav om at registrere arbejdstagernes arbejdstid. Den pligt, som pålægges arbejdsgiveren, vil i praksis oftest blive håndteret af arbejdstagerne selv. Dette har ikke som konsekvens, at pligten til arbejdstidsregistrering overgår til arbejdstagerne, men blot at den administrative byrde, som er forbundet med registreringen, uddelegeres.

Idet der ved registrering af arbejdstid følger metodefrihed, er det eneste krav, som skal være opfyldt i henhold til bestemmelsen, at det system, som anvendes til registreringen, er pålideligt, objektivt og tilgængeligt. Dette betyder, at der intet krav er til hyppigheden af registreringen, ligesom det heller ikke kræves, at arbejdstidens konkrete tidsintervaller registreres, men blot den samlede daglige arbejdstid. På baggrund heraf kan det konkluderes, at der ikke følger en klar definition af, hvordan arbejdsgiverne sikrer sig, at bestemmelsen overholdes. Først når bestemmelsen efterprøves ved domstolene, vil der kunne dannes en mere konkret forståelse af, hvad der kræves af systemet, for at det anses som pålideligt, objektivt og tilgængeligt.

Det følger af ordlyden i arbejdstidslovens § 4 b, stk. 1, at kravet om tidsregistrering omfatter de 'pågældende arbejdstagere'. Dette betyder, at en gruppe af arbejdstagere vil være undtaget fra registreringskravet. Undtagelsen vil blive behandlet i det følgende.

### 3.1.3 Selvtilrettelæggerbegrebet

Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a) undtager visse arbejdstagere fra den beskyttelse, der følger af 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn. Undtagelsen finder kun anvendelse, såfremt det pågældende medlemsland har implementeret bestemmelsen. Artikel 17, stk. 1, litra a) 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”<sup>119</sup>*

De arbejdstagere, der er undtaget fra beskyttelsen, er arbejdstagere, hvor længden af det udførte arbejde ikke kan måles på forhånd, eller når arbejdstagerne har frihed til selv at tilrettelægge arbejdstiden. Dette vil som oftest være arbejdstagere, der besidder en ledende stilling. Denne gruppe af arbejdstagere kaldes selvtilrettelæggere.

På nationalt niveau har Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a) hidtil ikke været implementeret i arbejdstidsloven. Det har dog været muligt at undtage de af Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a) omfattede arbejdstagere fra 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid gennem kollektive aftaler.<sup>120</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a) er dog implementeret i BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 6 med følgende ordlyd:

*“Personer i overordnede stillinger omfattes af bestemmelserne i § 3 og § 4, medmindre de*  
*1) udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejds-*  
*tidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, eller*

---

<sup>119</sup> Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a)

<sup>120</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 7, spalte 1, afsnit 2

2) på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen.”<sup>121</sup>

Bestemmelsen undtager de i § 6 nævnte arbejdstagere for hviletidsbestemmelserne. På baggrund heraf er Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a) implementeret i arbejdsmiljøloven gennem BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v.<sup>122</sup>

Det vedtagne lovforslag nr. L 68 implementerer Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a) i arbejdstidslovens § 1, stk. 6. Den implementerede bestemmelse har følgende ordlyd:

*“Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed finder §§ 3, 4 og 5 ikke anvendelse, hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller hvis lønmodtagerne selv kan fastsætte den, når der er tale om lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner, jf. direktivets artikel 17, stk. 1, litra a. Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse.”<sup>123</sup>*

Hermed gøres det muligt at undtage visse arbejdstagere fra 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid. På baggrund heraf vil indsættelsen af arbejdstidslovens § 1, stk. 6 medføre, at undtagelsen i Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a) findes implementeret i både arbejdsmiljøloven og arbejdstidsloven, for så vidt angår 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn.

At visse arbejdstagere kan undtages fra 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn, har tillige som konsekvens, at disse arbejdstagere ligeledes undtages fra kravet om arbejdstidsregistrering. Dette er henset til, at arbejdstidsregistrering som tidligere nævnt har til formål at sikre arbejdstagernes rettigheder i henhold til hviletidsbestemmelserne og maksimal ugentlig arbejdstid. Det vil derfor ikke være nødvendigt at registrere de undtagne arbejdstageres arbejdstid. På

---

<sup>121</sup> BEK nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 6

<sup>122</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 7, spalte 1, afsnit 2

<sup>123</sup> Lovforslag nr. L 68 - side 1, spalte 2, afsnit 1

baggrund heraf kan det konkluderes, at arbejdstagere, der er undtaget efter arbejdstidslovens § 6, stk. 1 og BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 6, ikke er omfattet af arbejdstidslovens § 4 b, stk. 1 om registrering af arbejdstid.

Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a) omfatter to tilfælde, som afgør, hvorvidt en arbejdstager falder ind under undtagelsen i direktivets artikel 17, stk. 1, litra a). Det kan enten være i den situation, hvor arbejdstiden ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne har frihed til selv at fastlægge længden af arbejdstiden. Kommissionen har den 24. marts 2023 udstedt en fortolkningsmeddelelse om Rådets direktiv 2003/88/EF. Heri nævnte Kommissionen følgende om de arbejdstagere, som kan undtages efter Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a):

*“... 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.”<sup>124</sup>*

Kommissionen fastsætter heri en overordnet ramme for de arbejdstagere, som kan være omfattet af undtagelsen, men nævner ligeledes også konkrete grupper af arbejdstagere, herunder eksempelvis advokater. Samtidigt gør Kommissionen gældende;

*“...at en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere.”<sup>125</sup>*

På baggrund heraf kan det udledes, at Rådets direktiv 2003/88/EF artikel 17, stk. 1, litra a), og dermed også arbejdstidslovens § 6, stk. 1 og BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 6, skal fortolkes strengt. Rækkevidden af selvtilrettelæggerbegrebet er dermed snæver. Dette er henset til, at

---

<sup>124</sup> Meddelelse fra Kommissionen (2023/C 109/01) - side 54

<sup>125</sup> Meddelelse fra Kommissionen (2023/C 109/01) - side 53

formålet i Rådets direktiv 2003/88/EF er at sikre beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

Spørgsmålet er herefter, hvorvidt en bestemmelse, der undtager visse arbejdstagere fra 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn, og dermed også fra registreringskravet, lever op til Rådets direktiv 2003/88/EF's formål om indsættelse af bestemmelser, der sikrer arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med hvileperioder og maksimal ugentlig arbejdstid. Grundlæggende er BEK nr. 324 om hvileperiode og fridøgn m.v. § 6 og indsættelsen af arbejdstidslovens § 1, stk. 6 modstridende med det formål, der ligger bag de rettigheder, som arbejdstagerne har krav på. Som tidligere nævnt er formålet med rettighederne at sikre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. En undtagelse af disse rettigheder vil utvivlsomt medføre, at de undtagne arbejdstageres sikkerhed og sundhed ikke vil kunne beskyttes i denne forbindelse. Det kan imidlertid være vanskeligt for de undtagne arbejdstagere, hvis en sådan undtagelse af 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentlig hviletid ikke fandtes. Dette er henset til, at baggrunden for, at de omtalte arbejdstagere er undtaget, er fordi deres arbejdstid enten ikke kan måles, eller fordi de selv kan tilrettelægge længden og tidspunktet for arbejdstiden. Dermed vil arbejdstagere, hvis arbejde er omfattet af det førnævnte, ikke kunne påberåbe sig rettighederne, selvom undtagelsen ikke var indsat. På baggrund heraf imødekømmes de arbejdstagere, der alligevel ikke ville modtage beskyttelsen af rettighederne. Selvom undtagelsen af selvtilrettelæggere ikke harmonerer med formålet ved 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn, er det alligevel nødvendigt at have en sådan bestemmelse.

Med udgangspunkt i ovenstående afhandling er arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med Rådets direktiv 2003/88/EF blevet præsenteret og fastlagt. Samtidigt er baggrunden for og anvendelsen af arbejdstidsregistrering ligeledes behandlet. Dette giver anledning til en række diskussionsmomenter, som vil blive præsenteret nedenfor.

## Kapitel 4

### 4.1 Diskussionsmomenter ved arbejdstidsregistrering

Nærværende afhandling har givet anledning til diskussion af forskellige forhold i forbindelse med arbejdstidsregistrering. Diskussionen søger at afdække disse forhold i et bredere perspektiv, men også at forholde sig kritisk hertil.

Indledningsvist giver ovenstående behandling af Kommissionens fortolkningsmeddelelse anledning til undren, herunder særligt den definition, som Kommissionen foreligger af, hvem der omfattes af undtagelsen om selvtilrettelæggere.<sup>126</sup> Først fastlægger Kommissionen de krav, som også følger af undtagelsens ordlyd, hvilket ikke kræver yderligere behandling. Der, hvor undren opstår, er ved den konkrete henvisning til specifikke professioner, som Kommissionen fremhæver som værende omfattet af undtagelsen. Som nævnt ovenfor pointerer Kommissionen, at:

*“[d]en vil ligeledes finde anvendelse på visse eksperter, erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid.”<sup>127</sup>*

Den formulering, som Kommissionen anvender, kan opleves som problematisk, idet denne bidrager til, at undtagelsen kan fortolkes todelt. Dette skal forstås således, at undtagelsen, ifølge Kommissionen, enten omfatter arbejdstagere, hvis arbejdstid ikke kan måles på forhånd, eller hvis arbejdstageren har beføjelse til selv at fastsætte arbejdstiden, hvilket er i overensstemmelse med undtagelsens ordlyd. Samtidigt fortolker Kommissionen undtagelsen således, at foruden undtagelsens førnævnte anvendelsesområde, vil undtagelsen ligeledes gælde for akademikere, visse eksperter og erfarne advokater, som har friheden til selvstændigt at fastlægge deres arbejdstid. Som følge heraf danner Kommissionen en ramme for, hvilke arbejdstagere, der mere konkret kan kategoriseres som selvtilrettelæggere. Dette anses som problematisk, idet undtagelsen skal fortolkes strengt, og ikke må omfatte en hel gruppe arbejdstagere. Derudover vil en sådan formulering kunne medvirke til, at

---

<sup>126</sup> Meddelelse fra Kommissionen (2023/C 109/01) - side 54

<sup>127</sup> Meddelelse fra Kommissionen (2023/C 109/01) - side 54

arbejdstagere inden for de nævnte erhverv nemmere vil falde ind under begrebet selvtilrettelæggere, hvilket ikke er formålet med undtagelsen.

Ved udarbejdelsen af ovenstående afhandling er flere spørgsmål opstået i forbindelse med kravet om registrering af arbejdstiden. Grundlæggende opstår spørgsmålet om nødvendigheden af indførslen af kravet om et tidsregistreringssystem i medlemslandene, og om indførslen er proportionalt med dets formål. Som nævnt tidligere i afhandlingen har søgningen efter relevant retspraksis, og særligt retspraksis på nationalt niveau, været vanskeligt på området for de nævnte hvileperioder. Denne problematik var ikke forventeligt, da området berører alle arbejdstagere, hvorfor der uundgåeligt må opstå konflikter herom. På baggrund af den manglende retspraksis opstår naturligt spørgsmålet om, hvorledes det har været for nemt for arbejdsgiverne at svigte arbejdstagerne for deres hviletider og manglende overholdelse af maksimal ugentlig arbejdstid. Omvendt opstår spørgsmålet om, hvorvidt det har været for svært for arbejdstagerne at bevise arbejdsgivernes udnyttelse. Betyder dette, at samtlige arbejdsgivere før indsættelsen af registreringskravet overholdt alle arbejdstagernes rettigheder, eller er det nærmere en erkendelse af, at arbejdstagerne manglede et redskab til at bevise arbejdsgivernes skyld. I sag C-55/18 om Deutsche Bank mente den forelæggende ret, at der ikke kunne sikres overholdelse af hvileperioder og maksimal ugentlig arbejdstid, idet der hos Deutsche Bank ikke fandtes et system, der registrerede arbejdstagernes daglige arbejdstid og derved beregnede det eventuelle overarbejde.<sup>128</sup> I forbindelse med domsafsigelsen belyste EU-domstolen, at indførslen af dette generelle krav til arbejdstidsregistrering kan sikre en effektiv virkning af de rettigheder, som en arbejdstager har gennem Rådets direktiv 2003/88/EF.<sup>129</sup> Der opstår her en undren om, hvorvidt EU-domstolen indirekte er velvidende om, at arbejdstagerne før indførslen af arbejdstidsregistrering manglede den fornødne mulighed for bevisførelse ved overtrædelse af rettighederne. Selvom kravet om arbejdstidsregistrering er af hensyn til sikringen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, er det så ligeledes for at skabe et stærkere redskab for Arbejdstilsynet ved kontrol? I den forbindelse henvises der tilbage til afsnit 3.1.2.3 om bemærkninger til arbejdstidslovens § 4 b, stk. 1, hvor det blev fastlagt, at manglende registrering af arbejdstid først vil blive håndhævet i en sag om overtrædelse af en af Rådets direktiv 2003/88/EF følgende

---

<sup>128</sup> C-55/18 præmis 19-28

<sup>129</sup> C-55/18 præmis 65

rettigheder. Derfor vil registreringen være et redskab til sikring af rettighederne og ikke en selvstændig aktivitet, som Arbejdstilsynet kontinuerligt vil føre kontrol med.

Indførelsen af arbejdstidsregistrering vil utvivlsomt medføre både fordele og ulemper. Som nævnt i afhandlingens indledning er der sket en udvikling i samfundet, der medfører, at frihed på arbejdspladsen er blevet en mere indgående del af arbejdslivet. Dette er blandt andet i forbindelse med fleksible arbejdstider og muligheden for selv at have indflydelse på, hvor og hvornår arbejdstiden skal placeres. Denne udvikling er i høj grad til arbejdstagernes fordel, idet balancegangen mellem arbejds- og privatliv bliver nemmere at håndtere. Spørgsmålet er, om registrering af arbejdstid vil påvirke denne fleksibilitet. Som udgangspunkt bygger denne fleksibilitet på tillid mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren, men med indførelse af arbejdstidsregistrering vil dele af denne tillid muligvis føles brudt. Der er derfor risiko for, at registreringen vil medføre, at det tillidsdrevne arbejdsforhold bliver nedbragt, og friheden til selv at kunne planlægge sin arbejdsdag fortabes. Det bør dog nævnes, at denne frihed til selv at fastlægge sin arbejdstid også kan have som konsekvens, at arbejdstagere kan føle et pres til at skulle overpræstere i henhold til arbejdstimer. Set fra dette synspunkt vil arbejdstidsregistrering have en positiv indvirkning, idet overarbejde og følelsen af, at skulle levere mere end det, der i ansættelsesforholdet er aftalt, naturligt vil blive nedbragt. Hertil følger også, at registrering af arbejdstid vil kunne bidrage positivt til, at arbejdstagernes arbejdsbyrde og arbejdsbelastning bliver belyst.

Arbejdstidsregistrering vil i visse tilfælde medføre en negativ indvirkning, idet nogen arbejdstagere vil kunne opleve en følelse af overvågning, når deres arbejdstid skal registreres. Det er derfor nødvendigt, at arbejdsgiverne finder en balancegang i at opretholde respekt for arbejdstagernes privatliv på samme tid med, at kravene i den indsatte bestemmelse overholdes. Modsatrettet må det anses som positivt, at registreringen af arbejdstid vil skabe en hårdere grænse mellem arbejdstid og hviletid, hvorfor en sundere 'work-life-balance' vil blive skabt. Herudover vil den gennemsigtighed, som arbejdstidsregistrering søger at medføre, i teorien medvirke til en reduktion af tvister omhandlende overarbejde og krænkelse af de rettigheder, der følger af Rådets direktiv 2003/88/EF. Spørgsmålet er i denne forbindelse, hvorvidt arbejdstidsregistreringen i praksis kommer til at have den

ønskede indvirkning på henholdsvis 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn.

Ved vurderingen af, om arbejdstidsregistrering kommer til at have den ønskede indvirkning på de tre rettigheder, bør formålet ved arbejdstidsregistrering indledningsvist fremhæves igen. Som følge af sag C-55/18 præmis 60 er formålet med at indsætte en bestemmelse, der pålægger arbejdsgiverne at registrere arbejdstagernes arbejdstid, at:

*“sikre den effektive virkning af de i direktiv 2003/88 fastsatte rettigheder.”<sup>130</sup>*

Hermed søges at indføre et middel, der kan bidrage til sikringen af 48-timers reglen, 11-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn, og som kan anvendes som et stærkere redskab for arbejdstagerne ved bevisførelse. Det, som kommer til at have afgørende betydning for den praktiske anvendelse af registreringskravet, vil være det moment, at det blot er den samlede daglige arbejdstid, som skal registreres, og ikke de konkrete tidsintervaller. Dette betyder konkret, at det er tilstrækkeligt blot at registrere otte timers dagligt arbejde, og ikke et arbejdstidsinterval fra kl. 8.00 til kl. 16.00. Dette kan udledes af sag C-55/18 præmis 60, hvori EU-domstolen udtaler, at arbejdsgiverne skal indføre et system:

*“..., der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid.”<sup>131</sup>*

Derudover fastlagde beskæftigelsesministeren samme anvendelse af registreringssystemet gennem svarene i udvalgsbehandlingen.<sup>132</sup> I den forbindelse opstår spørgsmålet om, hvorvidt registreringen af den samlede daglige arbejdstid harmonerer med det førnævnte formål med indførelse af et registreringskrav. I henhold til både 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid og minimumshvileperioden på 24 sammenhængende timer for hver syvdagesperiode, kan det fastlægges, at selvom det er den samlede daglige arbejdstid, som skal registreres, vil registreringen stadig

---

<sup>130</sup> C-55/18 præmis 60

<sup>131</sup> C-55/18 præmis 60

<sup>132</sup> Udvalgsbehandlingen til lovforslag nr. L 68, spørgsmål og svar 6

medvirke til, at den effektive virkning af de to nævnte rettigheder sikres. I henhold hertil vil en registrering af otte timers dagligt arbejde fem gange ugentligt medføre, at det kan afgøres, hvorvidt arbejdstageren har arbejdet mere end 48 timer i den pågældende uge, og hvorvidt arbejdstageren har afviklet det ugentlige fridøgn. Der stilles imidlertid spørgsmål ved, om registreringen af den samlede daglige arbejdstid kan sikre overholdelse af hvileperioden på 11 sammenhængende timer indenfor en 24-timersperiode. Når det ikke er muligt at bestemme det konkrete tidsinterval, hvor arbejdstagernes arbejdstid har været placeret, er det heller ikke muligt at afgøre, hvorvidt der er afholdt 11-timers hviletid indenfor en periode på 24 timer. Dermed sikrer arbejdstidsregistreringen ikke den effektive virkning af 11-timers reglen, hvorfor bestemmelsen om arbejdstidsregistrering derfor ikke opfylder formålet i henhold til 11-timers hvileperioden.

Nærværende afhandling åbner ligeledes op for diskussionen af, hvilke aktiviteter og tidspunkter, der skal kategoriseres som arbejdstid. Dette er særligt i henhold til at kunne afgøre, hvad der skal indgå i registreringen af arbejdstagernes arbejdstid. Det er specielt den tidligere nævnte standby-tid, hvor arbejdstageren ikke befinder sig på arbejdspladsen, men skal kunne møde op i tilfælde af nødvendighed, der giver anledning til undren. Dette diskussionsmoment er relevant i henhold til arbejdstidsregistrering, idet en standby-vagt, der kategoriseres som hviletid, potentielt fratager arbejdstageren registrering af hele standby-vagten. Som behandlet i afsnit 2.1.1.1 om arbejdstid vil standby-tid kun skulle beregnes som arbejdstid i det tilfælde, hvor standby-tiden efter en helhedsvurdering anses som værende arbejdstid, hvis arbejdstageren er blevet begrænset i selv at disponere over tiden. Hertil opstår spørgsmålet om, hvorvidt standby-tid, hvor arbejdsgiveren ikke gør brug af arbejdstageren, rent faktisk ikke er arbejdstid, som EU-domstolen konkluderede. Ofte vil en arbejdstager, der har en standby-vagt, formentligt have sin telefon på sig, og være klar til at kunne møde på vagt, når behovet opstår. Derudover vil en arbejdstager på en standby-vagt sandsynligvis forsøge at opholde sig i eller i nærheden af sin bopæl, således vedkommende hurtigt kan fragte sig til arbejdsstedet. I den forbindelse kan det diskuteres, hvorledes denne tid egentligt bør indgå i opgørelsen af hvileperioden. Som nævnt i afsnit 2.1.1.3 om tilstrækkelig hvile er regelmæssige og uafbrudte hvileperioder fundament for, at arbejdstageren har haft tilstrækkelig hvile, med henblik på at sikre, at arbejdstageren ikke er til skade for sig selv og sine omgivelser. Spørgsmålet er hertil, hvorvidt en standby-vagt, hvor arbejdstageren ikke kaldes på arbejde, kan kategoriseres som tilstrækkelig hvile.

Det kan som følge heraf antages, at den hviletid, der opstår i forbindelse med en standby-vagt, ikke har samme karakter som ordinær hviletid, hvorfor der kan sættes spørgsmålstegn ved, hvorvidt der i en situation, hvor en arbejdstager har haft en standby-vagt, har været den fornødne tilstrækkelige hvile. Når en standby-vagt ikke registreres som arbejdstid, som følge af manglende tilkald, vil dette kunne have påvirkning på arbejdstagerens rettigheder i henhold til Rådets direktiv 2003/88/EF.

Med udgangspunkt i ovenstående er de diskussionsmomenter, der er opstået som følge af behandlingen af afhandlingens indhold, blevet belyst. På baggrund heraf stiller nærværende afhandling sig kritisk overfor indførelse af et arbejdstidsregistreringssystem, særligt i henhold til, hvorvidt den ønskede effekt ved et sådant system vil findes opfyldt.

I det følgende vil konklusionen samle de problemstillinger, der indledningsvist blev opstillet, for afslutningsvist at kunne besvare afhandlingens problemformulering.

## 4.2 Konklusion

Gennem behandling af afhandlingens individuelle elementer er det hermed muligt at svare på den opstillede problemformulering. Problemformuleringen søger svar på, hvorvidt det nye krav om registrering af arbejdstid vil påvirke arbejdsgivernes overholdelse af henholdsvis 11-timers reglen, 48-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn. Herudover bygger afhandlingen på tre problemstillinger, hvoraf den første blev besvaret tidligere. Problemstilling nummer to og tre vil ligeledes blive besvaret i følgende konklusion.

Afhandlingen søger svar på, hvorvidt det er alle arbejdstagere, som er omfattet af det nye krav om registrering af arbejdstid. Det følger af sag C-55/18, at udgangspunktet er, at alle arbejdstagere er omfattet af registreringskravet. Dette er henset til, at de rettigheder, som arbejdstidsregistrering søger at sikre, ligeledes er rettigheder, alle arbejdstagere som udgangspunkt er beskyttet af. Der findes dog en gruppe af arbejdstagere, som er undtaget fra rettighederne om 11-timers daglig hvile, 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid og rettigheden til et ugentligt fridøgn. Denne gruppe består af arbejdstagere, hvis arbejdstid enten ikke kan fastsættes på forhånd, eller hvis arbejdstagerne selv fastsætter deres arbejdstid, eksempelvis arbejdstagere med ledelsesmæssige

beføjelser. Som tidligere nævnt betegnes de undtagende arbejdstagere som selvtilrettelæggere. Som følge af, at denne gruppe af arbejdstagere undtages fra de tre nævnte rettigheder, vil kravet om arbejdstidsregistrering ligeledes heller ikke omfatte disse arbejdstagere. På baggrund heraf kan det konkluderes, at kravet om arbejdstidsregistrering omfatter alle arbejdstagere, med undtagelse af selvtilrettelæggere.

Foruden fastlæggelse af hvilke arbejdstagere, der er omfattet af kravet om arbejdstidsregistrering, er det ligeledes relevant at klarlægge, hvordan denne registrering vil udspille sig i praksis. Arbejdsgiverne pålægges at registrere deres arbejdstageres arbejdstid med ikrafttrædelse den 1. juli 2024. Hermed kræves det, at arbejdstagerne indfører et system til registrering heraf. EU-domstolen konkluderede i sag C-55/18, at arbejdsgiverne er underlagt metodefrihed i henhold til, hvordan disse vælger at overholde kravet om arbejdstidsregistrering. EU-domstolen fastsatte imidlertid tre betingelser, som registreringssystemet skal opfylde, herunder kræves det, at systemet skal være objektivt, pålideligt og tilgængeligt. På baggrund heraf er der ikke et entydigt krav om, at systemet skal være digitalt, men dette vurderes alligevel at være det mest virkningsfulde for at opfylde EU-domstolens tre betingelser til systemet. Hertil gælder, at der intet krav er til hyppigheden af registreringer, ligesom det også vil være tilstrækkeligt at registrere den arbejdstid, som afviger fra den planlagte.

Kravet om arbejdstidsregistrering er blevet indført med formålet om at sikre overholdelse af Rådets direktiv 2003/88/EF's rettigheder om 11-timers daglig hvile, 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid og rettigheden til et ugentligt fridøgn. I afsnit 4.1 om diskussionsmomenter ved arbejdstidsregistrering blev det fastlagt, at idet det blot er den samlede daglige arbejdstid, som skal registreres, opfylder kravet ikke det formål, som det er indsat med. Dette er som følge af, at den samlede daglige arbejdstid ikke kan redegøre for, hvorvidt arbejdstagerne har haft de fornødne 11-timers hvile før påbegyndelse af en ny arbejdsperiode. Det bør dog bemærkes, at overholdelsen af både 48-timers reglen og reglen om ugentligt fridøgn kan kontrolleres gennem arbejdstidsregistrering.

Som nævnt tidligere, søger afhandlingen svar på, hvordan det nye krav om registrering af arbejdstid vil påvirke arbejdsgivernes overholdelse af henholdsvis 11-timers reglen, 48-timers reglen og reglen

om ugentligt fridøgn. Arbejdstidsregistrering formodes at have en positiv påvirkning på arbejdsgivernes overholdelse af 48-timers grænsen for maksimal ugentlig arbejdstid og rettigheden til et ugentligt fridøgn, idet registreringen vil give arbejdstagerne et styrket bevisgrundlag i forbindelse med en eventuel overtrædelse. For så vidt angår 11-timers hvileperioden vil arbejdstidsregistreringen ikke have samme virkning som ved de andre rettigheder. Det skal imidlertid bemærkes, at arbejdsgiverne altid er forpligtet til at overholde de af Rådets direktiv 2003/88/EF følgende rettigheder, dog vil arbejdstidsregistrering ikke tilføre arbejdstagerne en yderligere beskyttelse af 11-timers reglen. Det må derfor formodes, at indsættelsen af kravet om arbejdstidsregistrering ikke har den ønskede virkning på arbejdsgivernes overholdelse af 11-timers reglen.

Spørgsmålet er i den forbindelse, hvorvidt et andet tiltag kunne have sikret alle tre rettigheder. En effektiv kontrol af overholdelsen af 11-timers reglen vil kræve en redegørelse for antallet af arbejdstimer mellem to arbejdsperioder. Dette antages at være et mere indgribende tiltag, hvilket modsætter sig ønsket om en minimumsimplementering efter sag C-55/18. Et mindre indgribende tiltag i forbindelse med sikring af overholdelse af de tre rettigheder vil formentlig medføre en yderligere svækkelse af virkningen. Et eksempel herpå er, hvis registreringen blot skulle indeholde en samlet ugentlig opgørelse af arbejdstiden, ville det ikke kunne påvises, hvorvidt rettigheden til et ugentligt fridøgn var overholdt.

Ovenstående afhandling har hermed behandlet det nye krav om arbejdstidsregistrering og konkluderet, hvilken påvirkning denne vil få på arbejdsgivernes overholdelse af de af Rådets direktiv 2003/88/EF følgende rettigheder. Først når kravet træder i kraft vil den endelige betydning af arbejdstidsregistrering kunne fastlægges, herunder hvorvidt kravet vil opnå det formål, det er indsat med.

# Kildeliste

## Traktater

|          |                                                            |
|----------|------------------------------------------------------------|
| TEU      | Traktaten om Den Europæiske Union                          |
| TEUF     | Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde           |
| Chartret | Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder |

## Direktiver

|                            |                                                                                                                                                        |
|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rådets direktiv 2003/88/EF | Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden             |
| Rådets direktiv 93/104/EF  | Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden             |
| Rådets direktiv 89/391/EØF | Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet |

## Meddelelser

|                             |                                                                                                   |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Meddelelse fra Kommissionen | (2023/C 109/01) Fortolkningsmeddelelse fra Kommissionen om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

## Lovgivninger og bekendtgørelser

|                                       |                                                                                                                  |
|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Arbejdstidsloven af 2002              | Lov nr. 248 af 08/05/2002: Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet                                 |
| Arbejdstidsloven af 2004              | Lovbekendtgørelse nr. 896 af 24/08/2004: Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet |
| Arbejds miljøloven af 1975            | Lov nr. 681 af 23/12/1975: Lov om arbejdsmiljø                                                                   |
| Arbejds miljøloven af 2021            | Lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16/11/2021: Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø                                  |
| Bekendtgørelse om hviletid og fridøgn | Bekendtgørelse nr. 324 af 23/05/2002: Bekendtgørelse om hviletid og fridøgn m.v.                                 |
| ILO-konventionen nr. 14               | ILO-konventionen nr. 14 af 1921 om en ugentlig hviledag i industrielle virksomheder                              |
| ILO-konventionen nr. 106              | ILO-konvention nr. 106 af 1957 om ugentlig fritid inden for handels- og kontorvirksomheder                       |
| Almindelig lov af 1954                | Lov om almindelig arbejderbeskyttelse af 1. juni 1954                                                            |
| LOV nr. 1196                          | Lov om ændring af lov om arbejdsmiljø (hvileperiode og fridøgn), LOV nr. 1196 af 27. december 1996               |

## Lovforslag

|                                   |                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Forarbejder til arbejdstidsloven  | 2001/2 LSF 83: Forslag til Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet                                                                            |
| Forarbejder til arbejdstidsloven  | Lovforslag nr. L 68: Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter |
| Forarbejder til arbejdsmiljøloven | Lovforslag nr. L 8: Lov om arbejdsmiljø                                                                                                                     |

## Afgørelser

C-55/18

C-306/16

C-477/21

C-344/19

C-580/19

U2018.763H

SKM2009.627ØLR

SKM2010.80.SR

## Udvalgsbehandlingens spørgsmål og svar

Spørgsmål 2:

<https://www.ft.dk/samling/20231/lovforslag/L68/spm/2/svar/2006861/2796224.pdf>

Spørgsmål 5:

<https://www.ft.dk/samling/20231/lovforslag/L68/spm/5/svar/2006866/2796232.pdf>

Spørgsmål 6:

<https://www.ft.dk/samling/20231/lovforslag/L68/spm/6/svar/2006865/2796230.pdf>

Spørgsmål 20:

<https://www.ft.dk/samling/20231/lovforslag/L68/spm/20/svar/2010799/2803885.pdf>

Spørgsmål 21:

<https://www.ft.dk/samling/20231/lovforslag/L68/spm/21/svar/2010798/2803883.pdf>

## Bøger

Tvarnø, Christina D. og Nielsen, Ruth

*Retskilder og retsteorier*

6. reviderede udgave, 1. oplag

Djøf Forlag

2021

Evald, Jens og Schaumburg-Müller, Sten

*Retsfilosofi, retsvidenskab og retskildelære*

1. udgave, 1. oplag

Jurist- og Økonomforbundets Forlag

2004

Munk-Hansen, Carsten

*Retsvidenskabsteori*

2. udgave, 1. oplag

Djøf Forlag

2018

|                                                       |                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Werlauff, Erik og Hansen, Lone L.                     | <i>Den Juridiske Metode – En introduktion</i><br>3. udgave, 1. oplag<br>Djøf Forlag<br>2022                               |
| Evald, Jens                                           | <i>Juridisk teori, metode og videnskab</i><br>3. udgave, 1. oplag<br>Djøf Forlag<br>2024                                  |
| Kristensen, Marie Adserballe og<br>Kristiansen, Louis | <i>Arbejdsret Kompendium</i><br>2. udgave<br>Jurist- og Økonomforbundet<br>2021                                           |
| Nielsen, Thomas Philbert                              | <i>Arbejdspladsens kommenterede love, arbejdsmiljøloven</i><br>12. udgave, 1. oplag<br>Dansk Arbejdsgiverforening<br>2011 |

## Hjemmesider

<https://www.statistikbanken.dk/AKU410A>

Senest besøgt d. 2. maj 2024

<https://nfa.dk/da/nyt/nyheder/2024/fleksibilitet-i-seniorarbejdslivet>

Senest besøgt d. 2. maj 2024

<https://officeguru.dk/da/blogs/fleksible-arbejdstider>

Senest besøgt d. 2. maj 2024

<https://ida.dk/media/8568/fremtidens-arbejdsliv-godkendt-af-hb-002-002.pdf>

Senest besøgt d. 2. maj 2024

<https://www.ft.dk/samling/20231/lovforslag/L68/index.htm>

Senest besøgt d. 2. maj 2024

## Bilag

|         |                                |
|---------|--------------------------------|
| Bilag 1 | Samarbejdsaftale               |
| Bilag 2 | Procesafsnit                   |
| Bilag 3 | Dokumentation for antal anslag |