



Fremsat den 1. oktober 2024 af erhvervsministeren (Morten Bødskov)

## Forslag

til

### Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje<sup>1)</sup>

#### Kapitel 1

##### Anvendelsesområde og definitioner

§ 1. Denne lov finder anvendelse på mobile lønmodtagere på fartøjer, der erhvervmæssigt transporterer gods eller passagerer på indre vandveje, når lønmodtageren i henhold til Romkonventionen har aftalt med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, at dansk lovgivning skal være gældende for ansættelsesforholdet, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Denne lovs §§ 3-7 finder dog ikke anvendelse for lønmodtagere, der i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der svarer til de i direktiv 2014/112/EU af 19. december 2014 om iværksættelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, indgået af European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers' Federation (ETF).

Stk. 3. For lønmodtagere, der ikke er omfattet af en overenskomst, der sikrer de i stk. 2 nævnte rettigheder, finder §§ 3-7 ikke anvendelse, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angivet kollektiv overenskomst, som er gældende på den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat.

Stk. 4. Loven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for den mobile lønmodtager.

Stk. 5. Erhvervsdrivende inden for transport ad indre vandveje betragtes ikke som lønmodtagere i henhold til denne lov, selvom de har status som lønmodtagere i deres egen virksomhed.

§ 2. I denne lov forstås ved:

- 1) Lønmodtager: En person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.
- 2) En mobil lønmodtager: En person, som er en del af besætningen eller udfører en anden funktion om bord på et fartøj, der er aktivt inden for erhvervmæssig transport på indre vandveje.
- 3) Indre vandveje: Indre vandveje som fremgår af bilag 1, afsnit 4 i Europa-Parlamentet og Rådets beslutning nr. 1692/96/EF af 23. juli 1996 om Fællesskabets retningslinjer for udvikling af det transeuropæiske transportnet.
- 4) Arbejdstid: Tid, hvor lønmodtageren er på sin arbejdsplads og står til arbejdsgiverens disposition under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver.
- 5) Hvileperiode: Det tidsrum, der ikke er arbejdstid, herunder hvileperioder på fartøjet under sejlads og når det ligger stille, og hvileperioder på land.
- 6) Hviledag: Hvileperiode uden afbrydelse i 24 timer, som den mobile lønmodtager kan tilbringe et sted, denne selv vælger.
- 7) Arbejdsplan: Den planlægning af arbejdsdag- og hviledage, som arbejdsgiveren har meddelt lønmodtageren på forhånd.
- 8) Fartøj: Et skib eller flydende materiel.

#### Kapitel 2

##### Daglig og ugentlig arbejdstid

§ 3. Arbejdstiden er 8 timer pr. døgn, jf. dog stk. 2 og § 4.

Stk. 2. Arbejdstiden kan forlænges i henhold til § 4, når et gennemsnit på 48 timer om ugen ikke overskrides inden for en 12-måneders periode. Ferieperioder og sygefravær skal ikke medregnes i beregningen af gennemsnittet. Krav

<sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører bestemmelser i Rådets direktiv 2014/112/EU af 19. december 2014 om iværksættelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, indgået af European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers Federation (ETF) EU-Tidende nr. L 367, side 86, som er optrykt som bilag til loven, samt Rådets direktiv 94/33/EØF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, EF-Tidende 1994, nr. L 216, side 12, med senere ændringer.

på hvileperioder, der kan henføres til lovbestemte fridage, medregnes ligeledes ikke.

*Stk. 3.* For ansættelsesforhold med en varighed på mindre end 12 måneder skal den maksimale tilladte arbejdstid beregnes forholdsmæssigt.

#### *Daglig og ugentlig arbejdstid*

**§ 4.** Arbejdstiden må ikke overstige

- 1) 14 timer i en given 24-timers periode, og
- 2) 84 timer i en given 7-dages periode.

*Stk. 2.* Hvor arbejdsplanen giver flere arbejdsdage end hviledage, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 72 timer ikke overskrides i løbet af en 4 måneders periode.

*Stk. 3.* Arbejdstiden i natperioden må ikke overstige 42 timer i en given 7-dages periode.

#### *Arbejds- og hviledage*

**§ 5.** Den mobile lønmodtager må maksimalt have 31 på hinanden følgende arbejdsdage, jf. dog stk. 2.

*Stk. 2.* Hvis der ifølge arbejdsplanen højst er det samme antal arbejdsdage i forhold til hviledage, skal der i umiddelbar forlængelse af de på hinanden følgende arbejdsdage tildeles det samme antal på hinanden følgende hviledage. Der kan afviges fra antallet af tildelte på hinanden følgende hviledage, på betingelse af at

- 1) det maksimale antal på 31 på hinanden følgende arbejdsdage ikke overskrides,
- 2) det under stk. 3, nr. 1, 2 eller 3 nævnte minimumsantal på hinanden følgende hviledage bevilges i umiddelbar forlængelse af de ydede på hinanden følgende arbejdsdage, og
- 3) den forlængede eller ombyttede periode af arbejdsdage udlignes inden for referenceperioden.

*Stk. 3.* Hvis der forekommer flere arbejdsdage end hviledage i arbejdsplanen, bestemmes minimumsantallet af på hinanden følgende hviledage til afholdelse i umiddelbar forlængelse af de ydede på hinanden følgende arbejdsdage på følgende måde:

- 1) 1-10 på hinanden følgende arbejdsdage: 0,2 hviledage pr. på hinanden følgende arbejdsdage.
- 2) 11-20 på hinanden følgende arbejdsdage: 0,3 hviledage pr. på hinanden følgende arbejdsdage.
- 3) 21-31 på hinanden følgende arbejdsdage: 0,4 hviledage pr. på hinanden følgende arbejdsdage.

*Stk. 4.* Delvist optjente hviledage, jf. stk. 3, lægges til minimumsantallet af på hinanden følgende hviledage og tildeles som hele hviledage.

#### *Sæsonarbejde på passagerfartøj*

**§ 6.** Uanset kravene i §§ 4 og 5, og under iagttagelse af kravene i § 3, stk. 2 og 3, må en mobil lønmodtager, der udfører sæsonarbejde på et passagerfartøj, have en arbejdstid, der ikke overstiger

- 1) 12 timer i en hvilken som helst 24-timers periode, og
- 2) 72 timer i en hvilken som helst 7-dages periode.

*Stk. 2.* En mobil lønmodtager, som nævnt i stk. 1, skal have godskrevet 0,2 hviledage pr. arbejdsdag og skal til-

deles mindst to hviledage i løbet af hver periode på 31 dage. Eventuelle resterende hviledage skal tildeles efter aftale.

#### *Hvileperioder og pauser*

**§ 7.** Mobile lønmodtagere har ret til hvileperioder på mindst

- 1) 10 timer i ethvert tidsrum på 24 timer, hvoraf mindst 6 timer skal være uden afbrydelse, og
- 2) 84 timer i en given 7-dages periode.

*Stk. 2.* Den mobile lønmodtager må ikke arbejde mere end 6 timer i træk uden pauser.

#### *Beskyttelse af mindreårige*

**§ 8.** § 61, stk. 4, i lov om arbejdsmiljø finder ikke anvendelse for 16- og 17-årige mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje, når natarbejdet er berettiget for at nå uddannelsesmålet for et godkendt kursus, og såfremt der gives den unge en passende kompenserende hvileperiode, og formålene i artikel 1 i direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen ikke anfægtes.

#### *Nødsituationer*

**§ 9.** Skibsføreren kan kræve, at den mobile lønmodtager arbejder, når det er nødvendigt for fartøjets, ombordværendes eller lastens umiddelbare sikkerhed eller for at bistå andre fartøjer eller personer i nød.

*Stk. 2.* Bestemmelserne i §§ 3-8 kan fraviges i de i stk. 1 nævnte situationer.

*Stk. 3.* Så snart som muligt efter, at den normale situation er genoprettet, skal skibsføreren påse, at den mobile lønmodtager, der har udført arbejde i en planlagt hvileperiode, får en tilstrækkelig hvileperiode.

#### *Helbredsundersøgelse*

**§ 10.** Den mobile lønmodtager har krav på en gratis årlig helbredsundersøgelse. Ved de medicinske undersøgelser skal der rettes særlig opmærksomhed mod symptomer eller forhold, der eventuelt kan føres tilbage til arbejde om bord med minimale daglige hvileperioder og/eller et minimalt antal hviledage, jf. §§ 3-5.

*Stk. 2.* Mobile lønmodtagere, der arbejder om natten, og som lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, skal, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

*Stk. 3.* Den gratis helbredsundersøgelse er omfattet af lægens tavshedspligt.

#### *Optegnelser over arbejds- og hvileperioder*

**§ 11.** Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal føre optegnelser over den daglige arbejds- og hvileperiode for hver enkelt mobile lønmodtager. Optegnelserne skal opbevares om bord indtil slutningen af referenceperioden.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og den mobile lønmodtager skal hver måned kontrollere og bekræfte optegnelsen.

*Stk. 3.* Optegnelsen skal som minimum indeholde oplysninger om:

- 1) Fartøjets navn.
- 2) Den mobile lønmodtagers navn.
- 3) Den ansvarlige skibsførers navn.
- 4) Dato.
- 5) Arbejds- eller hviledag.
- 6) Begyndelse og afslutning af de daglige arbejds- og hvileperioder.

*Stk. 4.* Den mobile lønmodtager skal have udleveret et eksemplar af de bekræftede optegnelser, der vedrører lønmodtageren. Arbejdsgiveren skal opbevare optegnelserne mindst et år.

*Stk. 5.* Erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler om anvendelse af bestemte it-systemer og særlige digitale formater til optegnelsen og registrering, jf. stk. 1-3.

### Kapitel 3

#### *Tilsyn og straffebestemmelser*

**§ 12.** Erhvervsministeren kan fastsætte regler om kontrol og tilsyn mv. af § 3-11.

*Stk. 2.* Erhvervsministeren kan fastsætte regler om klageadgang, herunder om, at klager over Søfartsstyrelsens afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

**§ 13.** Overtrædelse af §§ 3-11 straffes med bøde.

*Stk. 2.* Straffen efter stk. 1 kan stige til fængsel i indtil 2 år, hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, og hvis der

- 1) ved overtrædelsen er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor,
- 2) ved overtrædelsen er opnået eller tilsigtet en økonomisk fordel for den pågældende selv eller andre.

*Stk. 3.* Det skal betragtes som en særlig skærpene omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 3, nr. 1.

*Stk. 4.* Overtræder et rederi, et sikkerhedsansvarligt selskab eller en arbejdsgiver §§ 3-11, skal der ved straffens udmåling lægges vægt på virksomhedens størrelse.

### Kapitel 4

#### *Ikrafttræden*

**§ 14.** Loven træder i kraft den 1. januar 2025.

### Kapitel 5

#### *Territorial bestemmelse*

**§ 15.** Loven gælder ikke for Grønland og Færøerne.

## Bemærkninger til lovforslaget

### *Almindelige bemærkninger*

Indholdsfortegnelse	
1.	Indledning
2.	Baggrund
3.	Arbejdstid for mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje
3.1.	Gældende ret
3.1.1.	Ingen indre vandveje i Danmark
3.1.2.	Arbejdstidslovgivningen
3.1.3.	Rom-konventionen
3.1.4.	Manglende hjemmel til at fastsætte regler om mobile lønmodtagere på indre vandveje
3.1.4.1.	Søfartslovgivningen
3.1.4.2.	Arbejdstidslovgivningen
3.2.	Direktivets indhold
3.3.	Erhvervsministeriets overvejelser
3.4.	Den foreslåede ordning
4.	Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
5.	Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
6.	Administrative konsekvenser for borgerne
7.	Klimamæssige konsekvenser
8.	Miljø- og naturmæssige konsekvenser
9.	Forholdet til EU-retten
10.	Hørte myndigheder og organisationer m.v.
11.	Sammenfattende skema

## 1. Indledning

Europa-Kommissionen har sendt en åbningsskrivelse til Danmark om manglende implementering af direktiv 2014/112/EU om arbejdstid inden for transport ad indre vandveje (herefter direktivet). Danmark har hævdet, at Danmark er undtaget fra implementering af direktivet, da der ikke er indre vandveje i landet. Kommissionen har imidlertid anført, at direktivet ikke vedrører indre vandveje som sådan, eller regulerer selve fartøjerne, der sejler på indre vandveje, men regulerer kontraktforholdet mellem arbejdsgivere og deres lønmodtagere. Derfor er det i medfør af konventionen om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser (herefter Romkonventionen) nødvendigt, at Danmark implementerer direktivet. Regeringen har herefter meddelt Kommissionen, at den vil gennemføre direktivet, men fastholder, at sejlads på indre vandveje i Danmark er umulig.

Direktivet er en iværksættelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, indgået af de europæiske arbejdsmarkedsparter på området (European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers' Federation (ETF))

Danmark har ikke indre vandveje, da Danmarks søer og åer ikke er led i forsynings- og transportnettet. Danmark har derfor ikke gennemført EU-reglerne om indre vandveje, som er udviklet for at regulere færdslen ad store floder og kanaler, som løber på tværs af landegrænser i Europa.

Som udgangspunktet er det ansættelsesreglerne i den stat, hvor fartøjet er registreret, (flagstaten), der vil gælde for ansættelsesforholdet for en mobil lønmodtager, der arbejder på et fartøj på indre vandveje.

I henhold til Rom-konventionen kan parterne i en ansættelseskontrakt dog i princippet frit vælge, hvilken lovgivning der skal anvendes på deres kontraktforhold. En sådan lovgivning kan være lovgivningen i en anden medlemsstat end den, hvor den indre vandvej er beliggende, og hvor arbejdet udføres, herunder en medlemsstat uden indre vandveje.

Der kan således forekomme tilfælde, hvor det i medfør af Rom-konventionen enten er aftalt eller følger af andre grunde, at den danske lovgivning for en lønmodtagers ansættelseskontrakt, skal anvendes. Danmark skal derfor implementere direktivet, så der findes danske regler om arbejdstid for en mobil lønmodtager på et fartøj på de indre vandveje, der findes i andre EU-lande. Der er dog ikke pt. kendskab til, at der har været eller er konkrete tilfælde, hvor det er aftalt, at danske regler skal gælde for en lønmodtager, der sejler på indre vandveje på et danskejet fartøj, der er registreret i et udenlandsk skibsregister.

Mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje er ikke søfarende. men har det tilfælles med søfarende og søfartsområdet, at der tale om arbejde, der udføres på fartøjer, der befinder sig på vand. Det foreslås derfor, at lovforslaget fremsættes af erhvervsministeren, som har ansvaret for søfartsområdet, og at kontrollen med overholdelse af loven mv. bliver delegeret til Søfartsstyrelsen.

## 2. Baggrund

Europa-Kommissionen har den 7. februar 2024 sendt åbningsskrivelse nr. 2023/2175 til Danmark om manglende gennemførelse i national ret af Rådets direktiv 2014/112/EU af 19. december 2014 om iværksættelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, indgået af European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers' Federation (herefter "direktivet").

Danmark har siden december 2016 været i løbende dialog med Kommissionen om, hvorvidt Danmark er omfattet af direktivet. Danmark har frem til modtagelsen af denne åbningsskrivelse holdt fast i, at

direktivet ikke skal implementeres i dansk ret, da det er et geografisk faktum, at Danmark ikke har indre vandveje, og er dermed omfattet af undtagelserne i direktivet, som fritager medlemsstaterne for implementering.

Kommissionen har i åbningskrivelsen bl.a. anført, at direktivet ikke regulerer indre vandveje som sådan, men fokuserer på et særligt aspekt af arbejdsvilkårene for arbejdstagere, der arbejder i sektoren for erhvervsmæssig transport ad indre vandveje, herunder deres arbejdstid. Kommissionen fremhæver bl.a., at i henhold til Romkonventionen kan det være en mulighed, at dansk lovgivning skal være gældende i en ansættelseskontekst, der eksempelvis finder sted i en anden medlemsstat med indre vandveje.

Herudover fremhæver Kommissionen i åbningskrivelsen, at fraværet af indre vandveje på en medlemsstats område ikke nødvendigvis betyder, at denne medlemsstat ikke har en økonomisk sektor for transport ad indre vandveje, navnlig i betragtning af at varer, tjenesteydelser og arbejdstagere på Unionens indre marked kan cirkulere frit uden uberettigede restriktioner. Eksempelvis er en medlemsstats naturlige topografi ikke til hinder for, at der i denne medlemsstat oprettes vikarbureauer, der ansætter arbejdstagere til at sejle på indre vandveje i erhvervsmæssigt øjemed i en anden medlemsstat. Desuden er den heller ikke til hinder for, at der i en medlemsstat uden indre vandveje oprettes registre over fartøjer, der sejler på indre vandveje i erhvervsmæssigt øjemed i en anden medlemsstat.

Regeringen kan tilslutte sig Kommissionens opfattelse af, at selvom en medlemsstat ikke har indre vandveje, kan det ikke udelukkes, at den pågældende medlemsstats arbejdstidsregulering kan finde anvendelse i forbindelse med sejlads på indre vandveje i en anden medlemsstat. På den baggrund har regeringen meddelt Kommissionen, at man vil tage skridt med henblik på gennemførelsen af direktivet. Regeringen har samtidig meddelt Kommissionen, at det samtidig fortsat er regeringens klare vurdering, at sejlads på indre vandveje inden for Danmarks geografiske område ikke er teknisk mulig.

### **3. Arbejdstid for mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje**

#### **3.1. Gældende ret**

##### **3.1.1. Ingen indre vandveje i Danmark**

I Danmark er søer og åer ikke led i forsynings- og transportnettet. EU-reglerne om indre vandveje stammer fra den internationale Rhin-konvention om varetransport med flodbåde på de store europæiske floder og søer. Reglerne blev udviklet med henblik på at regulere færdslen ad store floder og kanaler, som løb på tværs af landegrænser i Europa. Danmark har valgt ikke at være omfattet af indre vandvejsreglerne, da Danmark dels ikke har sådanne store floder eller kanaler, dels har kystområder, som står i umiddelbar forbindelse med åbent hav som Nordsøen, Kattegat, Bælterne og Østersøen. I Danmark gælder samme regler for sejlads og de søfarende, uanset hvor man sejler i Danmark. I det omfang, der i Danmark foregår passagersejlads og sejler turbåde på søer og åer, er dette omfattet af reglerne for sejlads på havet. Disse regler skaber fuldt ud lige så sikre tilstande som indre vandvejs-reglerne.

Der er ikke indre vandveje i Danmark i forhold til EU's regler om indre vandveje, hvilket har været den danske holdning konsistent siden de første drøftelser heraf. Det fremgår eksempelvis af Europa-Parlamentet og Rådets beslutning nr. 1692/96/EF af 23. juli 1996 om Fællesskabets retningslinjer for udvikling af det transeuropæiske transportnet. Beslutningen indeholder kort over de europæiske transportnet, herunder kort over de indre vandveje (afsnit 4). Danmark figurerer ikke på dette kort, hvilket understøtter, at Danmark ikke har indre vandveje i forhold til EU's regler om indre vandveje.

Endvidere fremgår det eksplicit af præambel 27 og artikel 40 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/1629 af 14. september 2016 om fastsættelse af tekniske forskrifter for fartøjer til sejlads på

indre vandveje, som anses for hoveddirektivet om indre vandveje, at Danmark ikke har indre vandveje, netop for at der ikke videre frem skulle opstå tvivlsspørgsmål herom. Danmark fremgår ligeledes ikke af bilagene til direktivets artikel 4, som klassificerer EU's indre vandveje.

Danmark har følgelig ikke implementeret EU-reglerne om indre vandveje, ligesom Danmark ikke godkender fartøjer til sejlads på indre vandveje eller udsteder certifikater til brug for indre vandveje.

### 3.1.2. Arbejdstidslovgivningen

Størstedelen af reglerne om arbejdstid er i Danmark reguleret i faglige overenskomster. Arbejdsgiver har derudover i vid udstrækning ret til at lægge arbejdstiden inden for de rammer, der er fastsat af overenskomsten. I det omfang en ansættelsesaftale mellem arbejdsgiver og lønmodtager henviser til en overenskomst, vil det være reglerne i overenskomsten, der gælder.

Overenskomsterne skal dog overholde minimumsbestemmelserne i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (herefter arbejdstidsloven), som implementerer Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden med senere ændringer (herefter arbejdstidsdirektivet).

Arbejdstidsloven fastsætter ligesom arbejdstidsdirektivet den maksimale længde af den daglige og ugentlige arbejdstid for ansatte. Loven regulerer også overarbejde og fastsætter, hvor meget overtid en medarbejder kan udføre. Den indeholder bestemmelser om betaling for overtid og krav til hvileperioder efter overarbejde. Dette inkluderer mindst 11 timers uafbrudt hvile pr. 24-timers periode og mindst 24 timers uafbrudt hvile pr. uge. Loven giver dog mulighed for fleksibel arbejdstid, hvor medarbejdere og arbejdsgivere kan aftale individuelle eller kollektive ordninger, såsom fleksible arbejdstidsordninger eller skiftende arbejdstid.

I arbejdstidsdirektivets oprindelige udgave var en række sektorer undtaget, herunder mobile lønmodtagere på indre vandveje. Arbejdstidsdirektivet blev ændret ved Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 om ændring af Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Ved denne ændring blev de sektorer, der indtil da var undtaget fra arbejdstidsdirektivet, omfattet af reglerne i direktivet, herunder mobile lønmodtagere på indre vandveje. Mobile lønmodtagere blev endvidere kun omfattet af reglerne om maksimal arbejdstid, idet ændringsdirektivet undtager gruppen fra reglerne om pauser og natarbejde. Som ligeledes omtalt i afsnit 3.1.2. blev direktivet imidlertid ikke implementeret i Danmark for så vidt angår mobile lønmodtagere på indre vandveje.

Ændringsdirektivet indeholder dog også en bestemmelse, hvorefter arbejdstidsdirektivet ikke finder anvendelse, hvis andre fællesskabsinstrumenter indeholder mere specifikke forskrifter vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden for visse former for beskæftigelse eller erhvervsvirksomhed. Sådant specifik fællesskabsinstrument blev vedtaget med direktivet.).

Som også omtalt i afsnit 2 er direktivet ikke implementeret i dansk ret. Selv om direktivet ikke er implementeret i dansk ret, vil en borger i visse tilfælde imidlertid kunne støtte ret på direktivet og påberåbe sig direktivets bestemmelser direkte over for de nationale domstole. Det gælder, hvis et EU-direktiv er klart, præcist og ubetinget, og hvis tidsfristen for implementering er udløbet.

### 3.1.3. Rom-konventionen

Rom-konventionen af 1980 om, hvilken lov der finder anvendelse i kontraktlige forpligtelser, officielt kendt som "Rom-konventionen", er et internationalt juridisk instrument, der har til formål at harmonisere reglerne om lovvalg i kontraktlige forpligtelser på tværs af grænserne.

Essensen af Rom-konventionen er at give parterne i en kontrakt mulighed for at vælge hvilken stats lov der skal gælde for deres aftale. Dette valg skal være udtrykkeligt eller underforstået af omstændighederne. Hvis parterne ikke har foretaget et sådant valg, fastlægger konventionen en række regler for at bestemme, hvilken stats lov der skal anvendes.

Konventionen har til formål at fremme retssikkerheden og forudsigeligheden for parterne i internationale kontrakter ved at skabe en klar ramme for lovvalgsspørgsmål. Danmark har ratificeret konventionen og har derfor forpligtet sig til at overholde dens bestemmelser. Rom-konventionen er primært blevet implementeret gennem Lov om International Privatre (IPR-loven), som regulerer spørgsmål om valg af lov i internationale kontrakter og andre private forhold. I henhold til IPR-loven kan parter i en kontrakt normalt vælge hvilken lovgivning, der skal regulere deres aftale, og hvis de ikke gør det, fastlægger loven en række regler for at bestemme den relevante lovgivning.

Selvom Rom-konventionen ikke direkte regulerer arbejdsmarkedslovgivning, kan den have indirekte indflydelse på ansættelseskontrakter, hvis parterne har valgt en bestemt stats lov til at regulere deres forhold. Dette kan omfatte spørgsmål som valget af lovgivning for kontraktlige forpligtelser i ansættelseskontrakter eller tvister om ansættelsesforhold.

Der kan således i teorien være situationer, hvor en lønmodtager og arbejdsgiver på et dansk ejet fartøj, som sejler på indre vandveje under udenlandsk flag, vælger at aftale, at det er de danske ansættelsesretlige regler, der skal være gældende for ansættelsesforholdet. Der er således ikke kendskab til nogen sager, hvor sådanne aftaler er indgået.

#### 3.1.4. Manglende hjemmel til at fastsætte regler om mobile lønmodtagere på indre vandveje

##### 3.1.4.1 Søfartslovgivningen

Ifølge EU-reglerne er lønmodtagere på indre vandveje "mobile lønmodtagere", og ikke "søfarende". Det fremgår bl.a. af "Forslag til Rådets direktiv om gennemførelse af den europæiske aftale indgået af European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers' Federation (ETF) om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje", ligesom det fremgår af bl.a. rapporten "Living and working conditions in inland navigation in Europe" fra ILO.

De love, der regulerer danske søfartsforhold, regulerer forhold "til søs", hvilket ifølge almindelig sprogforståelse betyder forhold til havs. Anvendelsesområdet for gældende dansk søfartslovgivning er således ikke "indre vandveje", hvorfor der ikke i søfartslovgivningen er hjemmel til at fastsætte regler om mobile lønmodtagere på indre vandveje.

##### 3.1.4.2. Arbejdstidslovgivningen

Som beskrevet i afsnit 3.1.2 har Danmark gennemført arbejdstidsdirektivet) i arbejdstidsloven. I den første udgave af arbejdstidsdirektivet var en del sektorer ikke omfattet af direktivet, herunder transportsektorer, også på indre vandveje.

Arbejdstidsdirektivet blev ændret ved direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 om ændring af Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (herefter ændringsdirektivet). Formålet med ændringsdirektivet var at lade de sektorer, der indtil da var undtaget fra arbejdstidsdirektivet, omfatte af reglerne om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. De grupper, der indtil da var undtaget, og som nu blev omfattet, er lønmodtagere beskæftiget med aktiviteter inden for vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet, samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.



I ændringsdirektivet er mobile lønmodtagere defineret i artikel 2, stk. 1, nr. 7, som ”en arbejdstager, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en virksomhed, der udfører passager- eller godstransport ad vej, ad luftvej eller ad indre vandveje”.

Arbejdstidsdirektivet og ændringsdirektivet er siden skrevet sammen i direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Ændringsdirektivet blev gennemført i Danmark ved lov nr. 258 af 8. april 2003 om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

Ved ændringslov nr. 258 blev det fastsat, at loven for fremtiden skulle gælde for de ekskluderede sektorer, der ikke var omfattet af den hidtil gældende lov om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, dvs. mobile lønmodtagere. Loven skulle gælde for så vidt angår arbejdstid, pauser, maksimal arbejdstid, tilbud om helbreds kontrol for natarbejdere, og maksimal arbejdstid for natarbejdere. Ændringsloven fastsætter i § 2, stk. 2, en definition af mobile lønmodtagere: ”Stk. 2. Ved mobil lønmodtager forstås i denne lov: en lønmodtager, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en virksomhed, der udfører passager- eller godstransport ad vej, eller luftvej.”

Ved implementeringen af ændringsdirektivet har man således i den danske lovgivning ikke medtaget ”indre vandveje”, fordi der i Danmark ikke er indre vandveje.

Der er således ikke i den nuværende danske lovgivning hjemmel til at fastsætte regler om arbejdstid for mobile lønmodtagere på indre vandveje, hvorfor dette lovforslag fremsættes.

### 3.2. Direktivets indhold

Direktivet er en gennemførelse af en aftale indgået af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan inden for indre vandveje transportsektoren (European Barge Union (EBU) og European Skippers' Organisation (ESO), som repræsenterer arbejdsgiversiden, samt European Transport Workers' Federation (ETF), som repræsenterer arbejdstagersiden.

Aftalen indeholder mere fleksible regler end de regler, som er fastsat i EU's generelle arbejdstidsdirektiv, idet det generelle arbejdstidsdirektiv ikke i tilstrækkelig grad tager højde for de særlige forhold, der gør sig gældende i indre vandvejesektoren.

Selve direktivet iværksætter artikel 1 i den europæiske aftale og fastsætter derudover i artikel 2, at medlemsstaterne har mulighed for at indføre eller opretholde regler, der giver bedre beskyttelse end dem, der er fastsat i direktivet. Endvidere fastsættes i artikel 2, at direktivet ikke må bruges som begrundelse for at sænke beskyttelsesniveauet for arbejdstagerne, selvom ændringer i regler kan ske, så længe direktivets minimumskrav overholdes, samt fortolkning af direktivet ikke må påvirke eksisterende regler eller aftaler, der sikrer bedre vilkår for arbejdstagerne.

Direktivets artikel 3 fastsætter, at medlemsstaterne skal fastsætte sanktioner for brud på nationale bestemmelser, og disse skal være effektive, forholdsmæssige og afskrækkende. Artikel 4 fastsætter, at medlemsstaterne skal implementere direktivet senest den 31. december 2016 og informere Kommissionen om de relevante love.

Direktivets bilag 1 indeholder den aftale, som indgået af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan inden for indre vandveje transportsektoren og hvori de nærmere bestemmelser om arbejdstid og hviletid mv. er fastsat. Artikel 1 i bilaget omhandler anvendelsesområdet og fastsætter, at aftalen gælder for mobile arbejdstagere ombord på fartøjer, der driver erhvervmæssig transport på indre vandveje. Endvidere fastsættes, at selvstændige erhvervsdrivende inden for transport ikke omfattes som arbejdstagere, at nationale

og internationale skibssikkerhedsregler ikke påvirkes af aftalen, og at de mest beskyttende regler for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed har forrang ved forskelle mellem hvileperioder.

Artikel 2 i bilaget indeholder definitioner.

Bilagets artikel 3 om arbejdstid og referenceperiode fastsætter, at arbejdstiden er baseret på en 8-timers arbejdsdag, og at arbejdstiden kan forlænges, hvis det gennemsnitlige ugentlige timetal ikke overstiger 48 timer over en 12-måneders referenceperiode. Endvidere fastsættes, at den maksimale arbejdstid i referen-ceperioden er 2.304 timer, hvor ferie og sygeorlov ikke medregnes, samt at for kortere arbejdsperioder beregnes arbejdstiden forholdsmæssigt.

Bilagets artikel 4 om daglig og ugentlig arbejdstid fastsætter, at arbejdstiden maksimalt må være 14 timer inden for 24 timer og 84 timer inden for 7 dage. Hvis der er flere arbejdsdage end hviledage i tjenesteplanen, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 72 timer over en 4-måneders periode.

Artikel 5 om arbejds- og hviledage fastsætter, at en arbejdstager maksimalt kan arbejde 31 dage i træk. Hvis antallet af arbejdsdage er lig med eller mindre end hviledagene i tjenesteplanen, skal der umiddelbart efter de sammenhængende arbejdsdage gives et tilsvarende antal sammenhængende hviledage. Der kan dog ske afvigelser, så længe det maksimale antal på 31 arbejdsdage ikke overskrides, og minimumsantallet af hviledage bevilges umiddelbart efter arbejdsperioden. Hvis arbejdsdagene overstiger hviledagene, beregnes hviledagene efter en skala, afhængig af antallet af sammenhængende arbejdsdage, og delvise hviledage skal overføres til næste hvileperiode, og hviledage kan kun holdes som hele hviledage.

Artikel 6 om sæsonarbejde inden for passagersejls indeholder undtagelser fra reglerne i artikel 3 og 4 og fastsætter, at arbejdstiden for sæsonarbejdere på passagerfartøjer kan være op til 12 timer pr. dag og 72 timer pr. uge. Arbejdstagerne optjener 0,2 hviledag pr. arbejdsdag, og inden for 31 dage skal der tildeles mindst to hviledage, mens de resterende aftales.

Bilagets artikel 7 om hvileperioder fastsætter, at arbejdstagere skal have regelmæssige og uafbrudte hvileperioder, der er tilstrækkeligt lange til at forhindre træthed og sundhedsrisici. Arbejdstagerne skal have mindst 10 timers hvile inden for 24 timer, hvoraf mindst 6 timer skal være sammenhængende, og mindst 84 timers hvile over en 7-dages periode.

Artikel 8 om pauser giver arbejdstagere, der arbejder mere end seks timer, ret til at holde pause, og artikel 9 om maksimal arbejdstid i natperioden fastsætter, at ved en natperiode på 7 timer må arbejdstiden maksimalt være 42 timer inden for en uge. Bilagets artikel 9 om ferie fastsætter, at alle arbejdstagere har ret til mindst fire ugers betalt ferie pr. år, eller en forholdsmæssig andel, hvis de har arbejdet i en kortere periode. Ferien kan ikke erstattes med økonomisk kompensation, medmindre ansættelsen ophører.

Artikel 10 om beskyttelse af mindreårige henviser til direktiv 94/33/EF, der beskytter unge arbejdstagere under 18 år. Medlemsstaterne kan dog tillade unge over 16 år at arbejde om natten under visse betingelser, hvis det er nødvendigt for deres uddannelse, og hvis de får en passende kompenenserende hvileperiode.

Artikel 11 om kontrol kræver, at der føres optegnelser over hver arbejdstagers daglige arbejds- og hvileperioder for at sikre, at relevante bestemmelser overholdes. Optegnelserne skal opbevares om bord indtil slutningen af referenceperioden og regelmæssigt kontrolleres og bekræftes af både arbejdsgiveren og arbejdstageren. Optegnelserne skal indeholde oplysninger som skibets navn, medarbejderens navn, skibsførerens navn, dato, arbejds- eller hviledag samt start- og sluttidspunkt for arbejds- og hvileperio-

der. Arbejdstageren skal have en kopi af de bekræftede optegnelser, som arbejdsgiveren skal opbevare i et år.

Artikel 12 om krisesituationer giver skibsføreren eller dennes stedfortræder ret til at kræve, at arbejdstagere arbejder de nødvendige timer for at sikre fartøjets, ombordværendes eller lastens sikkerhed, eller for at hjælpe andre skibe eller personer i nød. Dette arbejde kan fortsætte, indtil den normale situation er genoprettet, hvorefter arbejdstagerne skal tildeles en tilstrækkelig hvileperiode, hvis de har arbejdet i en planlagt hvileperiode.

Artikel 13 om helbredsundersøgelser giver alle arbejdstagere ret til en gratis årlig helbredsundersøgelse med særlig fokus på sundhedsproblemer, der kan opstå fra arbejdet om bord med begrænsede hvileperioder. Natarbejdere med helbredsproblemer relateret til natarbejde skal, om muligt, overføres til passende dagarbejde. Helbredsundersøgelserne er fortrolige og kan udføres inden for det offentlige sundhedsvæsen.

Bilagets artikel 13 om sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse fastsætter, at der skal være et passende beskyttelsesniveau for natarbejdere og skifteholdsarbejdere, der matcher arten af deres arbejde. Der skal også være tilgængelige beskyttelses- og forebyggelsesforanstaltninger samt faciliteter, der er på niveau med dem for øvrige arbejdstagere.

Artikel 14 om arbejdsrytme kræver, at arbejdsgivere, der planlægger arbejdet i en bestemt rytme, skal tage hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket, navnlig med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en maskinel rytme, og herunder tage hensyn til arbejdets karakter og kravene vedrørende sikkerhed og sundhed, særligt for så vidt angår pauser i arbejdstiden..

### 3.3. Erhvervsministeriets overvejelser

Europa-Kommissionen har den 7. februar 2024 sendt åbningsskrivelse nr. 2023/2175 til Danmark om manglende gennemførelse i national ret af direktivet. Fristen for implementering af direktivet var den 31. december 2016.

Danmark har siden december 2016 været i løbende dialog med Kommissionen om, hvorvidt Danmark er omfattet af direktivet. Danmark har frem til modtagelsen af denne åbningsskrivelse holdt fast i, at direktivet ikke skal implementeres i dansk ret, da det er et geografisk faktum, at Danmark ikke har indre vandveje, og er dermed omfattet af undtagelserne i direktivet, som fritager medlemsstaterne for implementering.

Kommissionen har i åbningsskrivelsen bl.a. anført, at direktivet ikke regulerer indre vandveje som sådan, men fokuserer på et særligt aspekt af arbejdsvilkårene for lønmodtagere, der arbejder i sektoren for erhvervs-mæssig transport ad indre vandveje, herunder deres arbejdstid. Kommissionen fremhæver bl.a., at i henhold til Rom-konventionen kan det være en mulighed, at dansk lovgivning skal være gældende i en ansættelseskontekst, der eksempelvis finder sted i en anden medlemsstat med indre vandveje.

Regeringen har den 9. april 2024 meddelt Kommissionen, at man vil tage skridt med henblik på gennemførelsen af direktivet, idet man kan tilslutte sig Kommissionens opfattelse af, at selvom en medlemsstat ikke har indre vandveje, kan det ikke udelukkes, at den pågældende medlemsstats arbejdstidsregulering kan finde anvendelse i forbindelse med sejlads på indre vandveje i en anden medlemsstat.

Regeringen har samtidig anført, at det imidlertid fortsat er regeringens klare vurdering, at sejlads på indre vandveje inden for Danmarks geografiske område ikke er teknisk mulig.

Den foreslåede lov er opfølgningen på meddelelsen til Kommissionen om, at Danmark vil implementere direktivet. Lovforslaget vil sikre, at de mobile lønmodtagere, der arbejder på fartøjer inden for erhvervs-mæssig transport på indre vandveje i Europa, og som i medfør af aftale mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren om, at danske ansættelsesretlige regler skal finde anvendelse på ansættelsesforholdet i medfør af Rom-konventionen, er sikret minimumsstandarder for arbejdstid og hviletid. Formålet er at beskytte lønmodtagernes sikkerhed og sundhed ved at fastlægge regler for arbejdstidens længde, pauser og hviletider for at forhindre udmattelse og forbedre sikkerheden i transportsektoren på indre vandveje.

Mobile lønmodtagere på indre vandveje defineres ikke som søfarende, men har det tilfælles med søfarende og søfartsområdet, at der tales om arbejde, der udføres under sejlads. Det foreslås derfor, at loven vedtages i regi af erhvervsministeren, som har ansvaret for søfartsområdet, og at kontrollen med overholdelse af loven mv. bliver delegeret til Søfartsstyrelsen.

### 3.4. Den foreslåede ordning

Det foreslås, at der vedtages en ny lov, som implementerer de rettigheder og krav, som er indeholdt i Rådets direktiv 2014/112/EU af 19. december 2014 om iværksættelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, indgået af European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers' Federation (ETF). Indholdet af direktivet er beskrevet i afsnit 3.2.

Det foreslås i § 1, stk. 1, at lovens anvendelsesområde er mobile lønmodtagere på fartøjer, der transporterer gods eller passagerer på indre vandveje, og indeholder bestemmelser om regulering af arbejdstiden og hvileperioder. Endvidere afgrænses anvendelsesområdet til de tilfælde, hvor lønmodtageren i henhold til Rom-konventionen har aftalt med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, at dansk lovgivning skal være gældende for ansættelsesforholdet, idet det kun er i sådanne situationer, at dansk ret skal være gældende.

I forslaget til § 1, stk. 2 og 3, fastsættes, at lovens bestemmelser om arbejdstid og hvileperioder mv. ikke finder anvendelse i forhold til lønmodtagere, der er omfattet af kollektive overenskomster, der som minimum sikrer de i direktivet fastsatte rettigheder, eller hvis der i den skriftlige ansættelsesaftale henvises til en sådan kollektiv overenskomst.

Det foreslås derudover i lovforslagets § 1, stk. 4, at loven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for den mobile lønmodtager, samt i stk. 5, at personer, der driver virksomhed inden for transport på indre vandveje, ikke anses som lønmodtagere i henhold til loven, selvom de er ansat som lønmodtagere i deres egen virksomhed.

Det foreslås i § 3, at den normale arbejdstid baseres på en 8-timers arbejdsdag. Dog tillades i henhold til forslaget til § 3, stk. 2, en forlængelse af arbejdstiden, under forudsætning af at det gennemsnitlige antal arbejdstimer på 48 timer om ugen ikke overskrides i løbet af en 12-måneders periode. Det bemærkes, at ferieperioder og sygefravær ikke skal tælles med i beregningen af dette gennemsnit, og krav på lovbestemte hvileperioder trækkes også fra. Endelig foreslås det i § 3, stk. 3, at for ansættelsesforhold med en varighed på mindre end 12 måneder, skal den maksimale tilladte arbejdstid beregnes forholdsmæssigt.

I forslaget til § 4 fastlægges grænserne for arbejdstiden for mobile lønmodtagere. Ifølge § 4 må arbejdstiden ikke overstige 14 timer i løbet af en 24-timers periode, og den må heller ikke overstige 84 timer i løbet af en 7-dages periode. I forslaget til § 4, stk. 2, fastslås det, at hvis arbejdsplanen giver flere arbejdsdage end hviledage, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 72 timer i løbet af en fire-måneders periode. Endelig specificerer forslaget til § 4, stk. 3, at arbejdstiden ikke må overstige 7 timer i natperioden og ikke 42 timer i løbet af en syv-dages periode. Disse regler har til formål at sikre,

at mobile lønmodtagere ikke udsættes for overdreven arbejdsbyrde, især i forhold til hvileperioder og natlige arbejdstider.

I forslaget til § 5, fastsættes, hvor mange på hinanden følgende arbejdsdage en mobil lønmodtager må have. Ifølge § 5, stk. 1, kan en mobil lønmodtager maksimalt arbejde i 31 på hinanden følgende dage, medmindre andet er angivet i stk. 2. Forslaget til § 5, stk. 2, specificerer, at ansatte under 18 år skal have to sammenhængende fridage om ugen, og hvis nødvendigt kan disse fridage udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere.

Forslaget til § 5, stk. 3, fastsætter, at hvis arbejdsplanen har det samme antal arbejdsdage som hviledage, skal det samme antal hviledage tildeles umiddelbart efter de på hinanden følgende arbejdsdage. Der gives dog mulighed for afvigelser under visse betingelser, herunder at det maksimale antal på 31 på hinanden følgende arbejdsdage ikke overskrides, at minimumsantallet af hviledage gives umiddelbart efter de på hinanden følgende arbejdsdage, og at den forlængede eller ombyggede periode af arbejdsdage udlignes inden for referenceperioden.

Forslagets § 5, stk. 4, fastsætter minimumsantallet af hviledage, hvis der er flere arbejdsdage end hviledage i arbejdsplanen. Antallet af hviledage bestemmes i forhold til antallet af på hinanden følgende arbejdsdage på en skala fra 1 til 31, hvor hver kategori har et bestemt antal hviledage pr. på hinanden følgende arbejdsdag. Eventuelle delvist optjente hviledage lægges til minimumsantallet af på hinanden følgende hviledage og tildeles som hele hviledage.

Der foreslås i § 6 særlige regler for mobil lønmodtagere, der udfører sæsonarbejde på et passagerfartøj. Selvom kravene i §§ 4 og 5 om arbejdstid og hvileperiode stadig skal overholdes, tillader § 6, under hensyntagen til § 3, stk. 2 og 3, en vis fleksibilitet.

Ifølge forslaget til § 6, stk. 1, må en mobil lønmodtager, der udfører sæsonarbejde på et passagerfartøj, ikke arbejde mere end 12 timer i en hvilken som helst 24-timers periode eller mere end 72 timer i en hvilken som helst syv-dages periode.

Forslaget til § 6, stk. 2, fastsætter, at for hver arbejdsdag, som nævnt i stk. 1, skal mobil lønmodtageren godskrives 0,2 hviledage, og der skal tildeles mindst to hviledage i løbet af hver periode på 31 dage. Eventuelle ekstra hviledage ud over dette minimum skal forhandles og aftales.

Forslaget til § 7 indeholder bestemmelser om hviletid og pauser. Ifølge forslaget til § 7, stk. 1 har mobile lønmodtagere ret til hvileperioder på mindst 10 timer i løbet af en 24-timers periode, hvoraf mindst 6 timer skal være sammenhængende og uden afbrydelser. Desuden skal der gives en samlet hvileperiode på 84 timer i løbet af en 7-dages periode. Forslaget til § 7, stk. 2, fastsætter, at den mobile lønmodtager ikke må arbejde mere end 6 timer i træk uden pauser.

Ifølge forslaget til § 8 finder § 61, stk. 4, i lov om arbejdsmiljø ikke anvendelse for 16- eller 17-årige mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje, når natarbejdet er berettiget for at nå uddannelsesmålet for et godkendt kursus, og såfremt der gives den 16- eller 17-årige mobile lønmodtager en passende kompenserende hvileperiode, og formålene i artikel 1 i direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen ikke anfægtes. Forslaget betyder, at 16- eller 17-årige mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje gerne må have natarbejde under visse betingelser.

Det foreslås i § 9, at skibsføreren kan kræve, at den mobile lønmodtager arbejder i nødsituationer for at sikre fartøjets, besætningens eller lastens umiddelbare sikkerhed eller for at hjælpe andre fartøjer eller personer i nød. I sådanne situationer kan bestemmelserne om arbejdstid og hviletid mv. i de foregående

paragraffer fraviges. Når den normale situation er genoprettet, skal skibsføreren sikre, at den mobile lønmodtager, der har arbejdet i en planlagt hvileperiode, får tilstrækkelig hvile så hurtigt som muligt.

Det foreslås i §10, at den mobile lønmodtager har ret til en årlig gratis helbredsundersøgelse. Under disse medicinske undersøgelser skal der være særlig opmærksomhed på symptomer eller forhold, der kan relateres til arbejde om bord med minimale daglige hvileperioder eller et minimalt antal hviledage i henhold til tidligere bestemmelser. Videre foreslås det i § 10, stk. 2, at mobile lønmodtagere, der arbejder om natten og lider af helbredsproblemer på grund af natarbejde, så vidt muligt bør overføres til dagarbejde, der passer til dem. Endelig foreslås det i § 10, stk. 3, at disse helbredsundersøgelser er underlagt lægens tavshedspligt.

Det foreslås i § 11, at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal føre optegnelser over den daglige arbejds- og hvileperiode for hver enkelt lønmodtager. Optegnelserne skal opbevares om bord indtil slutningen af referenceperioden. Månedlig kontrol og bekræftelse af optegnelserne af både arbejdsgiveren og lønmodtageren er påkrævet. Optegnelserne skal indeholde oplysninger som fartøjets navn, lønmodtagernes navne, den ansvarlige skibsførers navn, dato, arbejds- eller hviledag samt begyndelse og afslutning af de daglige arbejds- og hvileperioder. Lønmodtageren skal have et eksemplar af de bekræftede optegnelser, og arbejdsgiveren skal opbevare dem i mindst et år. Endelig muliggør bestemmelsen, at erhvervsministeren kan fastsætte nærmere regler, hvorefter der gives tilladelse til elektroniske optegnelser.

Det foreslås i § 12, at erhvervsministeren får ret til at fastsætte regler vedrørende tilsyn med overholdelsen af lovens §§ 3-11. Desuden kan ministeren etablere regler om klageadgang, som inkluderer, at klager over afgørelser truffet af Søfartsstyrelsen ikke kan indbringes for andre administrative myndigheder.

I forslaget til § 13 fastsættes straffebestemmelserne, hvorefter overtrædelse af §§ 3-11 straffes med bøde. Hvis overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed, kan straffen i stedet være fængsel i op til 2 år, hvis der er sket skade på liv eller helbred, eller der er opnået en økonomisk fordel. Det anses for en særlig skærpende omstændighed, hvis skaden berører unge under 18 år. Ved straffens udmåling for rederier, sikkerhedsansvarlige selskaber eller arbejdsgivere tages virksomhedens størrelse i betragtning.

#### **4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige**

Lovforslaget har ikke økonomiske eller implementeringsmæssige konsekvenser for stat, regioner eller kommuner.

Det vurderes, at principperne for digitaliseringsklar lovgivning ikke er relevante for lovforslaget.

#### **5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.**

Lovforslaget har ikke økonomiske eller administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

#### **6. Administrative konsekvenser for borgerne**

Lovforslaget har ikke administrative konsekvenser for borgerne.

#### **7. Klimamæssige konsekvenser**

Lovforslaget har ikke klimamæssige konsekvenser.

#### **8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser**

Lovforslaget har ikke miljø- og naturmæssige konsekvenser.

## 9. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Rådets direktiv 2014/112/EU af 19. december 2014 om iværksættelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, indgået af European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers' Federation (ETF). Direktivet skulle have været gennemført senest den 31. december 2016.

## 10. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslag har i perioden fra den 1. juli til den 20. august 2024 (37 dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Advokatsamfundet, Ankenævnet for Søfartsforhold, Assuranceforeningen, SKULD (Gjensidig), Branche-foreningen Dansk Kollektiv Trafik, Brancheorganisation for den danske vejgodstransport (ITD), By & Havn, Centralorganisationen af 2010 (CO10), CO-Industri, CO-Søfart, Danmarks Fritidssejler Union, Danmarks Pelagiske Producentorganisation (DPPO)

Danmarks Skibskredit A/S, DanPilot, Dansk Arbejdsgiverforening (DA)

Dansk Fritidsfiskerforbund, Dansk Erhverv, Dansk Industri, Dansk Rib, Charter Brancheorganisation, Dansk Sejlunion, Dansk Standard, Dansk Transport og Logistik, Dansk Vandski & Wakeboard Forbund, Dansk Yacht Union, Danske Advokater, Danske Havne, Danske Lodser, Danske Maritime, Danske Rederier, Danske Regioner, Danske Shipping- og Havnevirksomheder, Danske Tursejlere, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Fagligt Fælles Forbund - 3F Sømandene, Fair Maritim, Fiskeriets Arbejdsmiljøråd, Fiskernes Forbund, Fiskeskibsudvalget, FOA - Fag og Arbejde, Foreningen for Skånsomt Kystfiskeri, Foreningen til Langturssejladens Fremme, Færgesekretariatet, Gorrissen Federspiel, Grønlands Selvstyre (Departementet for Boliger og Infrastruktur), Handelsflådens Arbejdsmiljø- og Velfærdsråd, Kommunernes Landsforening, Lederne Søfart, Marstal Navigationsskole, Martec, Maskinmestrenes Forening, Metal Maritime, North Sea College, Offentligt Ansattes Organisationer, Radio Medical Danmark, Radiotelegrafistforeningen af 1917, Rektorkollegiet for de maritime uddannelser/Maritime Uddannelser, Rigspolitiet, Rigsrevisionen, Sammenslutningen af Danske Småøer, Sammenslutningen af Mindre Erhvervsfartøjer, Skibstilsynsrådet, Småøernes Færgeselskaber, Sølovsudvalget og Sø- og Handelsretten.

<b>11. Sammenfattende skema</b>		
	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Ingen

Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer Rådets direktiv 2014/112/EU af 19. december 2014 om iværksættelse af den europæiske aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden inden for transport ad indre vandveje, indgået af European Barge Union (EBU), European Skippers Organisation (ESO) og European Transport Workers. Federation (ETF).	
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implementering af ikke-erhvervsrettet EU-regulering) (sæt X)	Ja	Nej X



## Bemærkninger til lovforslaget

### Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

#### Til § 1

Der findes i gældende ret ikke bestemmelser om arbejdstid for mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje. Det foreslås i § 1 at definere lovens anvendelsesområde.

Det foreslås i § 1, stk. 1, at loven finder anvendelse på mobile lønmodtagere på fartøjer, der erhvervsmæssigt transporterer gods eller passagerer på indre vandveje.

En mobil lønmodtager i henhold til lovforslaget er defineret i lovforslagets § 2, stk. 1. nr. 2.

Erhvervsmæssig transport ad indre vandveje omfatter aktiviteter med fartøjer på floder, kanaler og søer inden for en nations grænser eller mellem lande med det formål at transportere gods eller passagerer kommercielt. Det inkluderer fragttransport, passagertransport, turisme og andre kommercielle formål.

Danmark har ingen indre vandveje, som beskrevet i de almindelige bemærkninger afsnit 3.1.1. Indre vandveje i andre europæiske lande er defineret i Europa-Parlamentet og Rådets beslutning nr. 1692/96/EF af 23. juli 1996 om Fællesskabets retningslinjer for udvikling af det transeuropæiske transportnet.

Forslaget er en implementering af bilag 1, artikel 1. nr. 1, i direktiv 2014/112/EU om arbejdstid inden for transport ad indre vandveje (herefter direktivet).

Forslaget indebærer, at lovens anvendelsesområde begrænses til, hvor lønmodtageren i henhold til konventionen om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser (herefter Rom-konventionen) har aftalt med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, at dansk lovgivning gælder for ansættelsesforholdet. Rom-konventionen er nærmere beskrevet i de almindelige bemærkninger afsnit 3.1.3., hvortil henvises.

Ansættelsesaftalen kan være indgået med arbejdsgiveren direkte eller med en fysisk eller juridisk person, ansætter på vegne af arbejdsgiveren, fx et vikar- eller rekrutteringsbureau. Arbejdsgiveren kan ud over et rederi fx også være et sikkerhedsansvarligt selskab eller et managementfirma.

Det foreslås i § 1, stk. 2, at lovens §§ 3-7 ikke finder anvendelse på lønmodtagere, der i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der svarer til rettighederne i direktivet. Den kollektive overenskomst kan enten være indgået før lovens ikrafttræden eller på et senere tidspunkt.

Direktivets krav om, at den kollektive overenskomst skal sikre lønmodtageren de rettigheder, der er angivet i direktivet, indebærer også, at det er muligt at anvende direktivets undtagelsesmuligheder gennem en sådan overenskomst, fx i

forhold til natarbejde for unge under 18 år. Dette betyder, at de specifikke bestemmelser i direktivet kan fraviges i overensstemmelse med de aftalte betingelser i den kollektive overenskomst.

Forslaget til § 1, stk. 3, vedrører ikke-overenskomstansatte lønmodtagere, der er ansat på en virksomhed, der er delvis overenskomstdækket. Det foreslås, at for lønmodtagere, der ikke er omfattet af en overenskomst, der sikrer de i stk. 2 nævnte rettigheder, finder §§ 3-7 ikke anvendelse, når det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angivet kollektiv overenskomst, som er gældende på den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat.

Det forudsættes, at lønmodtageren får kopi af de relevante overenskomstbestemmelser.

Forslaget er en implementering af direktivets artikel 2, stk. 2.

I § 1, stk. 4, foreslås, at loven ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren. Bestemmelsen skal sikre, at en lønmodtager ikke, eksempelvis i forbindelse med en ansættelse, giver afkald på sine rettigheder med hensyn til oplysning om ansættelsesvilkår.

Forslaget er en implementering af direktivets artikel 2, stk. 2 samt direktivets bilag 1, artikel 17, nr. 2.

I forslaget til § 1, stk. 5, fastsættes det, at erhvervsdrivende, der er ansat i deres egen virksomhed, ikke i henhold til lovforslaget anses som lønmodtagere, uanset at de er ansat som lønmodtagere i virksomheden, fordi de ikke er underlagt den samme arbejdsmæssige relation som traditionelle lønmodtagere.

Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 1. nr. 2.

#### Til § 2

I § 2 foreslås en række definitioner.

Det foreslås i lovforslagets § 2, nr. 1, at en lønmodtager defineres som en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Det kan nævnes, at der i ferieloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 230 af 12. februar 2021, anvendes en formulering vedrørende lønmodtagerstatus, der ligger meget tæt op ad den her foreslåede, og som beskrevet i ferielovens forarbejder er det i ferieloven det EU-retlige lønmodtagerbegreb, som skal lægges til grund. I lighed med det i ferielovens forarbejder anførte vurderes det således at være muligt at tage EU-Domstolens praksis i betragtning ved anvendelsen af en definitions-bestemmelse som her foreslået.

Det foreslås i lovforslagets § 2, nr. 2, at en mobil lønmodta-

ger defineres som en person, som er en del af besætningen eller udfører en anden funktion om bord på et fartøj, der er aktivt inden for erhvervsmæssig transport på indre vandveje. Definitionen er tilsvarende definitionen i direktivets bilag 1, artikel 2. litra l.

Det foreslås i lovforslagets § 2, nr. 3, at definere indre vandveje omfattet af loven som indre vandveje, der fremgår af bilag 1, afsnit 4, i af Europa-Parlamentet og Rådets beslutning nr. 1692/96/EF af 23. juli 1996 om Fællesskabets retningslinjer for udvikling af det transeuropæiske transportnet. Der er således hovedsagligt tale om indre vandveje i EU-landene lige syd for Danmark, samt Finland og med undtagelse af Spanien og Portugal. Da der ikke i Danmark er indre vandveje, jf. de almindelige bemærkninger afsnit 3.1.1., vil loven således ikke finde anvendelse på sejlads i Danmark.

Det foreslås i lovforslagets § 2, nr. 4, at arbejdstid defineres som tid, hvor lønmodtageren er på sin arbejdsplads og står til arbejdsgiverens disposition under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver. I arbejdstiden indgår perioder, hvor den mobile lønmodtager skal forblive på sin arbejdsplads og være klar til at udføre sine arbejdsopgaver, og perioder med specifikke opgaver, eksempelvis ventetid af ikke på forhånd kendt varighed. Pauser og hviletid, hvor den mobile lønmodtager ikke skal forblive på sin arbejdsplads, medregnes ikke i arbejdstiden. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 2. litra c.

I lovforslagets § 2, nr. 5, er foreslået en definition af hvileperiode, som angiver det tidsrum, hvor der ikke er arbejdstid. Dette begreb omfatter hvileperioder, der finder sted på fartøjet under sejlads, hvileperioder når skibet ikke sejler, samt hvileperioder på land. Det skal dog bemærkes, at dette begreb ikke inkluderer korte hvilepauser, der varer op til 15 minutter. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 2. litra d.

I lovforslagets § 2, nr. 6, er foreslået en definition af en hviledag som en hvileperiode uden afbrydelse i 24 timer, hvor den mobile lønmodtager kan tilbringe tid et sted, som de selv vælger. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 2. litra e.

Endvidere foreslås det i lovforslagets § 2, nr. 7, at en arbejdsplan defineres som den planlægning af arbejds- og hviledage, som arbejdsgiveren har meddelt lønmodtageren på forhånd. Arbejdsplanen skal angive arbejdstider, hviletider og andre relevante arbejdsforhold for den mobile lønmodtager, herunder eventuelle skift eller rotationer i arbejdstidene. Arbejdsplaner skal udarbejdes forhånd. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 2, litra g.

Endelig foreslås det i lovforslagets § 2, nr. 8, at et fartøj defineres som et skib eller flydende materiel. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 2, litra a). I lovforslagets definition er anvendt den ordlyd, som direktivet anvender. Definitionen omfatter også hydrofojlba-

de, luftpudefartøjer, undervandsfartøjer, flydende fartøjer og flydende platforme.

### Til § 3

Forslaget til § 3 indeholder regler om den mobile lønmodtagers arbejdstid. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 3.

I forslaget til § 3, stk. 1, foreslås det, at arbejdstiden er 8 timer pr. døgn. Arbejdstid er den tid, hvor en lønmodtager står til rådighed for arbejdsgiveren og udfører arbejde eller opgaver i henhold til ansættelseskontrakten eller aftalen. Dette inkluderer både den tid, hvor lønmodtageren aktivt udfører arbejde, og eventuel ventetid eller andre perioder, hvor lønmodtageren er på arbejdspladsen og skal være til rådighed.

En arbejdsgiver, der agter at tilrettelægge arbejdet efter en bestemt rytme, skal jf. direktivets bilag 16, artikel tage hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket, navnlig med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en maskinel rytme, og herunder tage hensyn til arbejdets karakter og kravene vedrørende sikkerhed og sundhed, særligt for så vidt angår pauser i arbejdstiden.

Forslaget til § 3, stk. 2, indeholder en undtagelse til reglerne i forslaget til § 3, stk. 1. Ifølge forslaget kan arbejdstiden forlænges, såfremt den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 48 timer overholdes i løbet af en 12-måneders periode. Det vil sige, at inden for denne periode må den mobile lønmodtager maksimalt arbejde i 2.256 timer, hvis den mobile lønmodtager har 5 ugers ferie. Ferieperioder, sygefravær og krav på hvileperioder skal ikke medregnes.

Forslaget til § 3, stk. 3, vedrører, hvor meget en mobil lønmodtager, som ikke er ansat i et helt år, må arbejde. Bestemmelsen fastsætter, at ved ansættelse af en varighed på under 12 måneder skal den maksimalt tilladte arbejdstid beregnes i forhold til den samlede kontraktperiode. Er den mobile lønmodtager således ansat i et halvt år, må den maksimale arbejdstid i perioden være 1.128 timer.

### Til § 4

Forslaget til § 4, stk. 1, fastsætter den grænse for den maksimale arbejdstid både i løbet af en enkelt dag og over en periode på en uge. Ifølge forslaget må arbejdstiden ikke overstige 14 timer i løbet af en 24-timers periode eller 84 timer i løbet af en 7-dages periode. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 4, stk. 1.

Lovforslagets forslag til § 4, stk. 2, fastsætter, at indeholder arbejdsplanen flere arbejdsdage end hviledage, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i løbet af en 4-måneders periode ikke overstige 72 timer. Dette indebærer, at selvom der kan være variationer i arbejdstiden fra uge til uge, skal den samlede gennemsnitlige ugentlige arbejdstid forblive under 72 timer over en periode på fire måneder. Dette begrænser

den samlede arbejdstid og sikrer, at den mobile lønmodtager ikke overbelastes over en længere periode. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 4, stk. 2.

Endvidere foreslås i § 4, stk. 3, at arbejdstiden i natperioden i løbet af en 7-dages periode må ikke overstige 42 timer. Formålet er at beskytte den mobile lønmodtagers sundhed og sikkerhed, især når de arbejder under vanskelige forhold, såsom om natten. Natperioden er tidsrummet mellem kl. 23.00 og 06.00 og natarbejde er alt arbejde, der udføres i natperioden. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 9.

#### Til § 5

Forslaget til § 5 regulerer forholdet mellem arbejdsdage og hvileperioder og specificerer begrænsninger og retningslinjer for den maksimale arbejdsperiode og hviletid for mobile lønmodtagere. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 5.

Ifølge lovforslagets § 5, stk. 1, må en mobil lønmodtager som udgangspunkt ikke have mere end 31 på hinanden følgende arbejdsdage. Arbejdstidens længde skal være klart specificeret og kommunikeret til den ansatte enten gennem ansættelseskontrakten, virksomhedens politikker eller i overensstemmelse med gældende lovgivning for at sikre en klar forståelse af forventningerne og rettighederne vedrørende arbejdstid. Generelt set kan en dag betragtes som en arbejdsdag, hvis den indebærer en forpligtelse til at udføre arbejde, uanset om det er et kortere eller længere tidsrum. Men dette kan variere afhængigt af den specifikke situation og kontekst, herunder hvad der er aftalt.

Lovforslagets § 5, stk. 2, angiver, at hvis arbejdsplanen har det samme antal arbejdsdage som hviledage, skal den tilsvarende mængde hviledage tildeles umiddelbart efter arbejdsdagene. For eksempel skal en mobil lønmodtager, der i henhold til arbejdsplanen arbejder 7 dage og derefter har 7 hviledage, have disse hviledage straks efter arbejdsperioden. Dog er der mulighed for variation i antallet af hviledage under visse betingelser, forudsat at den samlede periode med arbejde ikke overskrider 31 dage i træk, og de nødvendige minimum hviledage, som der er ret til i henhold til paragrafens stk. 3, gives straks efter arbejdsperioden.

Den foreslåede § 5, stk. 3, specificerer, hvordan minimumsantallet af hviledage bestemmes, når der er flere arbejdsdage end hviledage i en arbejdsplan. Formlen for beregningen af minimumsantallet af hviledage afhænger af antallet af på hinanden følgende arbejdsdage og er opdelt i tre intervaller:

For 1-10 på hinanden følgende arbejdsdage tildeles 0,2 hviledage pr. på hinanden følgende arbejdsdag.

For 11-20 på hinanden følgende arbejdsdage tildeles 0,3 hviledage pr. på hinanden følgende arbejdsdag.

For 21-31 på hinanden følgende arbejdsdage tildeles 0,4 hviledage pr. på hinanden følgende arbejdsdag.

For eksempel, hvis der er 15 på hinanden følgende arbejdsdage, vil minimumsantallet af hviledage være 4,5 ( $15 * 0,3 = 4,5$ ).

Hviledage kan kun tages som hele dage. Forslagets § 5, stk. 4, fastsætter således, at delvist optjente hviledage, jf. stk. 3, skal gemmes og tilføjes til antallet af på hinanden følgende hviledage i den efterfølgende periode. Således vil delvist optjente hviledage blive akkumulerede og tildelt som en hel hviledag i fremtidige perioder med hviledage. Hvis en ansat f.eks. arbejder 12 sammenhængende dage, har vedkommende ret til 3,6 hviledage ( $12 * 0,3 = 4,5$ ). Han eller hun kan tage 3 hele hviledage og lægge 0,6 dag til den næste hvileperiode. En hviledag er en hvileperiode uden afbrydelse i 24 timer, som lønmodtageren kan tilbringe et sted, denne selv vælger, jf. forslaget til lovforslagets § 2, nr. 6.

#### Til § 6

Denne bestemmelse vedrører sæsonarbejde udført af mobile lønmodtagere på passagerfartøjer og fastlægger specifikke begrænsninger for arbejdstiden samt krav til hviletid for disses arbejde. Reglerne er lempelige for denne gruppe af mobile lønmodtagere, da der er tale om sæsonbestemt arbejde, som tilsiger en større fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdet. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 6.

I henhold til lovforslagets § 6, stk. 1, er det tilladt for en mobil lønmodtager, der udfører sæsonarbejde på et passagerfartøj, at have en arbejdstid, der ikke overskrider 12 timer inden for en given 24-timers periode og 72 timer inden for en given syv-dages periode.

Ved sæson forstås, jf. direktivets bilag 1, artikel 2, litra m, et tidsrum af højst 9 på hinanden følgende måneder inden for 12 måneder, hvortil driftsaktiviteten er bundet på bestemte tidspunkter af året pga. af ydre omstændigheder som f.eks. vejrforhold eller turistmæssig efterspørgsel.

Ved et passagerfartøj forstås, jf. direktivets bilag 1, artikel 2, litra b, et fartøj til endagsudflugter eller et fartøj med kahytter, der er bygget og udstyret til transport af flere end 12 passagerer.

Ifølge forslaget til § 6, stk. 2, skal en mobil lønmodtager, som nævnt i stk. 1, have godskrevet 0,2 hviledage pr. arbejdsdag og skal tildeles mindst to hviledage i løbet af hver periode på 31 dage. Eventuelle resterende hviledage skal tildeles efter aftale.

#### Til § 7

Lovforslagets forslag til § 7 omhandler minimumskrav til mobile lønmodtageres hvileperioder og pauser. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 7 og 8.

Ifølge forslaget til § 7, stk. 1, har den mobile lønmodtager ret til hvileperioder på mindst 10 timers hvile i en given 24-

timers periode. Dette betyder, at en mobil lønmodtager skal have mindst 10 timers sammenhængende hvile i løbet af en periode på 24 timer. Desuden skal mindst 6 af disse timer være uden afbrydelse, hvilket indebærer, at lønmodtageren skal have mulighed for at hvile uafbrudt i mindst 6 timer.

Bestemmelsen fastsætter endvidere, at den mobile lønmodtager har ret til mindst 84 timers hvile i en 7-dages periode. Der kan således ikke i gennemsnit arbejdes mere end 12 timer over en 7 dages-periode. Hvileperiode er, jf. forslaget til § 2, nr. 5, det tidsrum, der ikke er arbejdstid. Begrebet omfatter hvileperioder på fartøjet under sejlads, når det ligger stille, og på land.

Den foreslåede § 7, stk. 2, fastsætter, at den mobile lønmodtager ikke må arbejde mere end 6 timer i træk uden pauser. Formålet er at sikre, at lønmodtagere ikke udsættes for overdreven arbejdsbyrde og træthed, og at de får regelmæssige pauser for at hvile og genoplade. I direktivets bilag 1, artikel 2, er angivet, at hvilepauser er op til 15 minutter. Pausens længde beror herudover på den specifikke type arbejde, der udføres, samt hvad der aftalt og kutyme på arbejdspladsen.

#### Til § 8

Forslaget til lovforslagets § 8 er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 11, som omhandler beskyttelse af mindreårige.

Ifølge forslaget til § 8 finder § 61, stk. 4, i lov om arbejdsmiljø ikke anvendelse for 16- eller 17-årige mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje, når natarbejdet er berettiget for at nå uddannelsesmålet for et godkendt kursus, og såfremt der gives den 16- eller 17-årige mobile lønmodtager en passende kompenserende hvileperiode, og formålene i artikel 1 i direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen ikke anfægtes.

I § 61, stk. 4, i Arbejdsmiljøloven, som implementerer direktiv 94/33/EF, må unge under 18 år ikke arbejde i tidsrummet mellem kl. 20 og kl. 6. Forslaget til § 8, er således en undtagelse til reglen i § 61, stk. 4 i Arbejdsmiljøloven.

Forslaget til § 8 medfører således, at 16- eller 17-årige mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje må arbejde i tidsrummet, hvor natarbejde normalt er forbudt i henhold til arbejdsmiljøloven. Dette er tilladt, så længe det er nødvendigt for at opfylde uddannelsesmålet for et godkendt kursus. Det er endvidere en betingelse, at den 16- eller 17-årige mobile lønmodtager, der udfører arbejde i natperioden, får en passende kompenserende hvileperiode. En passende kompenserende hvileperiode er ikke defineret i direktivet eller i Arbejdsmiljøloven, men i Arbejdstilsynets bekendtgørelse om unges arbejde er fastsat, at unge under 18 år skal have mindst 12 timers uafbrudt hvile mellem to arbejdsdage, samt at unge skal have mindst 36 timers uafbrudt hvile i løbet af en uge. Denne hvileperiode kan omfatte de foran nævnte 12 timer.

Endelig er det en betingelse, at formålene i artikel 1 i direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen ikke anfægtes. Formålene i det nævnte direktivs artikel 1 er bl.a., at unge lønmodtagere beskyttes mod ethvert arbejde, der kan skade deres sikkerhed, sundhed eller fysiske, psykiske, moralske eller sociale udvikling eller gribe forstyrrende ind i deres uddannelse.

#### Til § 9

Den foreslåede § 9 giver skibsføreren beføjelser til at fravige reglerne om arbejdstid og hvileperioder, for at sikre, at der kan handles hurtigt og effektivt i nødsituationer for at forhindre skade eller fare. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 13.

Det foreslås i lovforslagets § 9, stk. 1, at skibsføreren kan kræve, at den mobile lønmodtager arbejder i nødsituationer for at sikre fartøjets, besætningens eller lastens umiddelbare sikkerhed eller for at hjælpe andre fartøjer eller personer i nød.

I forslaget til § 9, stk. 2, fastsættes, at i de i § 9, stk. 1 nævnte situationer kan bestemmelserne om arbejdstid og hviletid mv. i de foregående paragraffer §§ 3-8 fraviges.

I forslaget til § 9, stk. 3, fastsættes, at når den normale situation er genoprettet, skal skibsføreren sikre, at den mobile lønmodtager, der har arbejdet i en planlagt hvileperiode, får tilstrækkelig hvile så hurtigt som muligt.

Forslaget til bestemmelsen skal forstås i overensstemmelse med reglerne om at kræve arbejde i nødsituationer for at sikre fartøjets, besætningens eller lastens umiddelbare sikkerhed, eller for at hjælpe andre fartøjer eller personer i nød, som findes i lovgivningen relateret til maritime forhold eller søfartssikkerhed. Således findes en tilsvarende regel i § 10 i bekendtgørelse nr. 1436 af 30. november 2023 om søfarendes hviletid, som er en gennemførelse af en tilsvarende bestemmelse i § 7 i bilag 1 til Rådets direktiv 1999/63/EF af 21. juni 1999 om gennemførelse af den aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for søfarende, som er indgået mellem European Community Shipowners' Association (ECSA) og Federation of Transport Workers' Unions in the European Union. Endvidere findes en tilsvarende bestemmelse i forbindelse med ILO-konvention nr. 186 af 23. februar 2006 om søfarendes arbejdsforhold, MLC.

Forslaget til bestemmelsen skal endvidere for så vidt angår tilstrækkelig hviletid forstås i overensstemmelse med reglerne om hviletid for søfarende. I henhold til § 10 i bekendtgørelse om søfarendes hviletid, som gennemfører bestemmelser fra Rådets direktiv 1999/63/EF samt ILO-konvention nr. 186 (MLC), defineres "tilstrækkelig hvileperiode" som en hvileperiode, der er lang nok til at sikre, at søfarende får tilstrækkelig hvile, så de kan udføre deres arbejdsopgaver på en sikker og effektiv måde. Bekendtgørelsen

specificerer, at søfarende skal have mindst 10 timers hvile inden for hver 24-timers periode, som kan opdeles i højst to

perioder, hvoraf den ene skal være på mindst 6 sammenhængende timer. Desuden skal søfarende have mindst 77 timers hvile inden for hver 7-dages periode.

#### Til § 10

Den foreslåede § 10 fastsætter krav om, at mobile lønmodtagere får regelmæssige helbredseftersyn for at sikre deres sundhed og trivsel, og at eventuelle sundhedsmæssige problemer, der kan relateres til deres arbejdsforhold, bliver håndteret på en passende måde. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 14 og 15.

Det foreslås i § 10, stk. 1, at den mobile lønmodtager har ret til et årlig helbredseftersyn, der skal være gratis. Under de medicinske undersøgelser skal der lægges særlig vægt på symptomer eller forhold, der potentielt kan relateres til arbejde med minimale daglige hvileperioder og/eller et minimalt antal hviledage, som det er angivet i lovforslagets §§ 3-5. Dette sikrer, at eventuelle sundhedsmæssige problemer, der kan være forårsaget af arbejdsforholdene, bliver identificeret og adresseret. Helbredsundersøgelsen kan udføres af sundhedspersonale eller på faciliteter, der er en del af det offentlige sundhedssystem.

Det foreslås videre i § 10, stk. 2, at mobile lønmodtagere, der arbejder om natten og lider af helbredsproblemer på grund af natarbejde, så vidt muligt skal overføres til dagarbejde, der passer til deres behov. Dette har til formål at beskytte lønmodtagerens helbred ved at minimere de negative virkninger af natarbejde.

I forbindelse med natarbejde bemærkes, at for natarbejdere og skifteholdsarbejdere skal der gælde et beskyttelsesniveau for sikkerhed og sundhed, som svarer til arten af det arbejde, de udfører. Samtidig skal passende beskyttelses- og forebyggelsesforanstaltninger og -faciliteter vedrørende natarbejdere og skifteholdsarbejders sikkerhed og sundhed svare til dem, der gælder for de øvrige lønmodtagere, og være til rådighed til enhver tid.

Endelig foreslås det i § 10, stk. 3, at det gratis helbredseftersyn er omfattet af lægens tavshedspligt. Dette betyder, at alle oplysninger, der indhentes under helbredseftersynet, skal behandles fortroligt af lægen og ikke må videregives til andre uden patientens udtrykkelige tilladelse, medmindre der foreligger en lovbestemt undtagelse, såsom i tilfælde af fare for patientens liv eller alvorlig skade på andre.

#### Til § 11

Den foreslåede § 11 fastsætter specifikke krav til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant vedrørende forelse af optegnelser over den daglige arbejds- og hvileperiode for hver enkelt mobile lønmodtager om bord på et fartøj, der sejler erhvervsmæssigt på indre vandveje. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at arbejdstider og hvileperioder, jf. lovforslagets §§ 3 – 8 overholdes korrekt, og at der er tilstrækkelig dokumentation til rådighed til at kontrollere

og bekræfte overholdelsen af disse regler. Forslaget er en implementering af direktivets bilag 1, artikel 12.

Det foreslås i § 11, stk. 1, at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant skal registrere den daglige arbejds- og hvileperiode for hver enkelt lønmodtager. Disse optegnelser skal opbevares om bord på fartøjet mindst indtil slutningen af referenceperioden. Dette sikrer, at der er dokumentation for arbejds- og hviletider til rådighed om bord, som kan kontrolleres og evalueres ved behov.

Referenceperiodens længde vil afhænge af den mobile lønmodtagers ansættelsesperiode, jf. lovforslagets § 3.

Det anbefales, at optegnelserne minimum er på fartøjets arbejdssprog og engelsk, således, at det er muligt at anvende skemaerne ved en eventuel senere kontrol eller tvist om optegnelserne indhold.

I forslaget til § 11, stk. 2, fastsættes krav til, at arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og lønmodtageren hver måned skal kontrollere og bekræfte optegnelserne. Dette tjener til at sikre, at optegnelserne er nøjagtige og korrekte. Bekræftelse kan ske ved en underskrift på optegnelsen.

I forslaget til § 11, stk. 3, er oplyst de oplysninger, som optegnelserne, jf. stk. 1, skal indeholde. Der er tale om en minimumsbestemmelse, hvorfor optegnelserne kan indeholde flere oplysninger. Minimums-oplysninger omfatter fartøjets navn, den mobile lønmodtagers navn, den ansvarlige skibsførers navn, datoen, om det var en arbejds- eller hviledag, samt begyndelse og afslutning af de daglige arbejds- og hvileperioder. Disse oplysninger er vigtige for at dokumentere overholdelse af arbejdstidsregler og hvileperioder.

Det foreslås i § 11, stk. 4, at lønmodtageren skal have udleveret et eksemplar af de bekræftede optegnelser, der vedrører dem. Dette giver lønmodtageren mulighed for at kontrollere deres arbejdstider og hvileperioder og sikrer gennemsigtighed og retfærdighed i forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Det foreslås videre, at arbejdsgiveren skal opbevare optegnelserne i mindst et år. Dette sikrer, at der er dokumentation tilgængelig for eventuelle kontroller eller undersøgelser, der måtte forekomme i fremtiden. Opbevaringstiden på 1 år svarer til det i direktivet fastsatte krav til periode.

Med forslagens § 11, stk. 5, foreslås, at erhvervsministeren bemyndiges til at fastsætte nærmere regler om anvendelse af bestemte it-systemer og særlige digitale formater til optegnelsen og registrering, jf. stk. 1-3.

Det forventes, at bemyndigelsen delegeres til Søfartsstyrelsen, da Søfartsstyrelsen har bemyndigelse til at udstede lignende regler om registrering af hviletid for søfarende i henhold til lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v. Det forventes således, at Søfartsstyrelsen vil tillade, at arbejds- og hviletidsoplysningerne for mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje, hvor det er aftalt, at danske regler skal

finde anvendelse på ansættelsesforholdet, registreres og opbevares på elektronisk medie. Søfartsstyrelsen kan betinge tilladelsen af, at registreringer, opbevaringen og indsendelsen af oplysningerne sker i særligt format.

#### *Til § 12*

Forslaget til § 12, stk. 1, giver erhvervsministeren beføjelse til at fastsætte regler om tilsyn med overholdelse af lovforslagets §§ 3-11, som fastlægger regler for daglig og ugentlig arbejdstid, hvileperioder, arbejds- og hviledage, beskyttelse af mindreårige, helbredsundersøgelser mv.

Forslaget til bemyndigelsesbestemmelsen i § 12, stk. 1, er nødvendig for at kunne sikre kontrol med og tilsyn af, at bestemmelserne i lovforslaget overholdes.

Det forventes, at bemyndigelsen delegeres til Søfartsstyrelsen, da Søfartsstyrelsen i forvejen har kompetencer inden for sejlads og allerede har ansvaret for de regler, som gælder for søfarendes arbejdsforhold under sejladsen, herunder regler om søfarendes hviletid. En sådan delegation forventes foretaget via bekendtgørelse om henlæggelse af visse beføjelser til Søfartsstyrelsen og om klageadgang m.v.

Ved at bemyndige erhvervsministeren, og i sidste ende Søfartsstyrelsen, til at fastsætte de nærmere regler om kontrol og tilsyn med lovens bestemmelser, gives Søfartsstyrelsen fleksibilitet til at udføre tilsyns- og kontrolaktiviteterne i overensstemmelse med lovens krav og de administrative behov, der er i transportsektoren for indre vandveje. Dette sikrer, at Søfartsstyrelsen har de nødvendige redskaber til at opretholde sikkerhed og overholdelse af lovgivningen.

Som redegjort for i de almindelige bemærkninger, afsnit 1, er der ikke pt. kendskab til, at der har været eller konkrete tilfælde, hvor det er aftalt, at danske regler skal gælde for en lønmodtager, der sejler på indre vandveje på et danskejet fartøj, der er registreret i et udenlandsk skibsregister. Det forventes derfor, at bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om kontrol og tilsyn mv. først vil blive udnyttet, når der konstateres sådanne tilfælde.

Tilsynet vil bl.a. omfatte, om ansættelsesaftalen mellem den mobile lønmodtager og arbejdsgiveren overholder reglerne i dette lovforslag, og om reglerne efterleves i praksis. Det forventes primært at kunne kontrolleres via optegnelserne om arbejds- og hviletid, jf. forslaget til § 11, og forventes dermed også at kunne udføres som distance- og digitale kontroller.

Forslaget til § 12, stk. 2, bemyndiger erhvervsministeren til at fastsætte regler om klageadgang, herunder om, at klager over Søfartsstyrelsens afgørelser ikke kan indbringes for anden administrativ myndighed.

Med forslaget kan erhvervsministeren fastsætte nærmere regler om klageadgang, f.eks. om fastsættelse af klagefrister

eller om, at administrativ klageadgang til Erhvervsministeriet kan afskæres i sager, der forudsætter en særlig teknisk eller faglig sagkundskab i forhold til indre vandveje. Retsstillingen vil efter forslaget minde om retsstillingen på andre områder under Søfartsstyrelsen og også under Erhvervsministeriet i øvrigt, f.eks. på Erhvervsstyrelsens og Sikkerhedsstyrelsens områder.

#### *Til § 13*

Forslagets § 13 om straf er en implementering af direktivets artikel 3, hvorefter medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i medfør af direktivet. Sanktionerne skal være effektive, forholdsmæssige og have afskrækkende virkning.

Det foreslås i § 13, stk. 1, at overtrædelse af §§ 3-11 kan straffes med bøde. Personkredsen, der kan straffes efter stk. 1, er arbejdsgivere, et sikkerhedsansvarligt selskab og et managementfirma. Endvidere er det skibsføreren, navigatøren og den mobile lønmodtager.

Bødeniveauet for overtrædelser af lovforslagets bestemmelser om arbejdstid på indre vandveje bør følge bødeniveauet for overtrædelser af arbejdsmiljø- og sikkerhedsbestemmelser til søs. Bødeniveauet til søs er ved lov nr. 1773 af 28. december 2023 om ændring af lov om sikkerhed til søs og forskellige andre love, skærpet, så bødeniveauet svarer til bødeniveauet til lands, herunder bødeniveauet for overtrædelser af lov om arbejdsmiljø på Beskæftigelsesministeriets ressortområde.

Det foreslås, at bødeniveauet for materielle overtrædelser begået af arbejdsgiveren, rederiet eller det sikkerhedsansvarlige selskab er på samme niveau som i lov om sikkerhed til søs, således at bødeniveauet er fra 24.600 kr. til 44.600 kr. Det vil være overtrædelsens grovhed, der forudsættes at være afgørende for om bøden skal være 24.600 kr. eller 44.600 kr.

Lovforslagets udgangspunktet for overtrædelser er, at disse har karakter af såkaldt almindelige overtrædelser. Det vil sige overtrædelser, der hverken er af grovere karakter eller kan siges blot at være formelle.

Anvendelsesområdet for en bøde på 44.600 kr. forudsættes at omfatte de overtrædelser, der har en sådan grovhed, at faren for skade på liv eller helbred eller den mulige skadevirkning generelt er større end ved almindelige materielle overtrædelser f.eks. bevidst negligering af forhold, der indebærer åbenlys fare. Angivelserne i skemaet forudsætter således, at der ikke er udvist så grove forhold, at frihedsstraf kan komme på tale.

<b>Skema til strafudmåling</b>	Rederiet/det sikkerhedsansvarlige selskab/arbejdsgiveren	Skibsføreren/navigatøren/ den mobile lønmodtager
<b>Formelle overtrædelser</b>	<b>10.000 kr.</b>	<b>1.000 kr.</b>
<b>Almindelige overtrædelser</b>  En skærpende omstændighed er f.eks., at der er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, eller at der tidligere er udstedt forbud eller påbud for samme eller tilsvarende forhold.  Det skal betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.	<b>24.600 kr.</b>  Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 24.600 kr., hvis overtrædelser har medført alvorlig personskade eller død.  + 10.000 for hver skærpende omstændighed.  + 20.000 for hver særligt skærpende omstændighed.	Skibsfører eller anden officer: <b>5.000 kr.</b>  Menig: <b>1.000 kr.</b>  Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 1.000 kr., hvis overtrædelser har medført alvorlig personskade eller død.
<b>Grove overtrædelser</b>  En skærpende omstændighed er f.eks., at der er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, eller at der tidligere er udstedt forbud eller påbud for samme eller tilsvarende forhold.  Det skal betragtes som en særligt skærpende omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor.	<b>44.600 kr.</b>  Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 44.600 kr., hvis overtrædelser har medført alvorlig personskade eller død.  + 10.000 for hver skærpende omstændighed.  + 20.000 for hver særligt skærpende omstændighed.	<b>10.000 kr.</b>  Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 10.000 kr., hvis overtrædelser har medført alvorlig personskade eller død.
<b>Overtrædelse, der medfører forvoldelse af ulykke ved grov fejl eller forsømmelse</b>	<b>44.600 kr.</b>  (Ved særligt grove overtrædelser bør bøden dog være på mindst 75.000 kr.)  Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 44.600 kr., hvis overtrædelser har medført alvorlig personskade eller død eller hvis unge under 18 år er kommet til skade eller er udsat for fare herfor.	<b>10.000 kr.</b>  Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 10.000 kr., hvis overtrædelser har medført alvorlig personskade eller død.

Fastsættelsen af straffen vil bero på domstolenes konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne straffniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den konkrete sag foreligger skærpene eller formildende omstændigheder, jf. herved de almindelige regler om straffens fastsættelse i straffelovens kapitel 10.

Den foreslåede bestemmelse i § 13, stk. 2, fastsætter, at straffen, som angivet i forslaget til § 13, stk. 1, kan forhøjes til en maksimumsstraf på op til 2 års fængsel, under visse omstændigheder. Disse omstændigheder omfatter, at overtrædelsen er begået forsætligt eller ved grov uagtsomhed. Derudover skal der være opfyldt mindst én af følgende betingelser:

- At overtrædelsen resulterer i skade på liv eller helbred eller udgør en risiko for dette.
- At overtrædelsen fører til eller har til hensigt at opnå en økonomisk fordel for den, der begår overtrædelsen, eller for andre involverede parter.

Personkredsen, der kan straffes efter stk. 2, er den samme som kan straffes efter forslaget til § 13, stk. 1.

Ifølge forslaget til *stk. 2, nr. 1*, er det en skærpene omstændighed, at overtrædelsen resulterer i skade på liv eller helbred eller udgør en risiko for dette. Hermed signaleres, at der bør sigtes mod en fordobling af det foreslåede bødeniveau efter § 13, stk. 1, for overtrædelse af lovforslaget, der har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge, for derved at begrænse antallet af alvorlige ulykker.

Begrebet »skade på liv og helbred« kan f.eks. omfatte amputationer, knoglebrud, sårskader eller ætsninger på store dele af kroppen og forgiftninger. Det tilkommer domstolene ved en konkret vurdering af fastslå, om der er tale om en »skade på liv og helbred«.

Bestemmelsen svarer til, hvad der gælder i reglerne om hviletider for søfarende, jf. § 16, stk. 5, nr. 1, i bekendtgørelse nr. 1436 af 30. november 2023 om hviletid for søfarende, og i reglerne om arbejdsmiljø til lands, jf. § 82, stk. 5, nr. 1 og 2, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 om arbejdsmiljø.

Ifølge forslaget til *stk. 2, nr. 2* er det endvidere en skærpene omstændighed, at overtrædelsen fører til eller har til hensigt at opnå en økonomisk fordel for den person, der begår overtrædelsen, eller for andre involverede parter. Hermed signaleres, at det skal betragtes som en skærpene omstændighed, at en virksomhed har opnået eller tilsigtet at opnå en økonomisk fordel, herunder besparelse, ved overtrædelse af lovforslaget. Det skal have betydning ved bødens udmåling, at virksomheden har opnået eller tilsigtet at opnå en økonomisk fordel på bekostning af de ansattes sikkerhed og sundhed, hvorved virksomheden kan have tilsigtet at opnå en konkurrencefordel i forhold til de virksomheder, der overholder lovforslaget.

Bestemmelsen svarer til, hvad der gælder i reglerne om hviletider for søfarende, jf. § 16, stk. 5, nr. 3, i bekendtgørelse nr. 1436 af 30. november 2023 om hviletid for søfarende, og i reglerne om arbejdsmiljø til lands, jf. § 82, stk. 4, nr. 3, i lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 om arbejdsmiljø.

Der bør ved udmøntningen af straffen tages hensyn til størrelsen af en opnået eller tilsigtet opnået økonomisk fordel.

Efter den foreslåede § 13, stk. 3, vil det være at betragte som en særligt skærpene omstændighed, at der for unge under 18 år er sket skade på liv eller helbred eller fremkaldt fare herfor, jf. stk. 3, nr. 1. Det forudsættes, at hvis den unge under 18 år udsættes for en ulykke, der medfører skade på liv eller helbred, kan grundbøden fordobles, jf. forslagets § 13, stk. 1, inden bøden forhøjes yderligere på grund af særligt skærpene omstændigheder.

Unge er særlige beskyttelsesobjekter efter arbejdsmiljøreglerne både til søs og til lands, og bør også være det, når det gælder sejlads på indre farvande. Dette hænger sammen med, at børn og unge ikke har den samme erfaring og sjældent samme uddannelse som voksne arbejdstagere. De er derfor særligt sårbare og udsat for en særlig risiko.

Forslaget til § 13, stk. 4, indeholder en regel om differentiering efter virksomhedsstørrelse. Forslaget svarer til § 32, stk. 6, i lov om sikkerhed til søs, jf. lov nr. 1773 af 28. december 2023 om ændring af lov om sikkerhed til søs og forskellige andre love. Ordningen er således også lig med Arbejdstilsynets ordning. Bødeniveauet vil blive differentieret efter virksomhedsstørrelse og ved straffens udmåling lægges vægt på virksomhedens størrelse, dvs. antallet af ansatte.

Det tilsigtes, at der lægges vægt på antallet af ansatte i hele virksomheden på overtrædelsestidspunktet. Ved differentiering af bøden efter virksomhedens størrelse, dvs. antallet af ansatte, vil der ske en opdeling af virksomhederne i små, mellemstore, store og helt store virksomheder. Der vil skulle lægges vægt på antallet af ansatte i hele virksomheden på overtrædelsestidspunktet. Det betyder, at selv om en overtrædelse konstateres på f.eks. et fartøj, hvor kun enkelte af rederiets eller det sikkerhedsansvarlige selskabs ansatte arbejder, så vil det være antallet af ansatte i hele virksomheden, der lægges vægt på, når bøden skal fastsættes.

Med virksomheden forstås en juridisk enhed som defineret i § 3 i lov om Det Centrale Virksomhedsregister (CVR). Der differentieres kun ved rederiets, det sikkerhedsansvarlige selskabs eller arbejdsgiverens overtrædelser af den foreslåede lov. Differentieringen af bøden omfatter således ikke bøder til skibsfører, vagthavende navigatører m.v.

Den samlede bøde med eventuelle forhøjelser på grund af skærpene og/eller særligt skærpene omstændigheder, vil blive differentieret på følgende måde:



– På virksomheder med 0-9 ansatte sker der ingen forhøjelse af den samlede bøde.

– På virksomheder med 10-34 ansatte forhøjes den samlede bøde med 50 pct.

– På virksomheder med 35-99 ansatte forhøjes den samlede bøde med 75 pct.

– På virksomheder med 100 eller flere ansatte forhøjes den samlede bøde med 100 pct.

Reglerne om differentiering af bøder vil ikke omfatte de såkaldt formelle overtrædelser. Det drejer sig eksempelvis om manglende overholdelse af formkrav eller tilsidesættelse af regler om, at man til enhver tid skal kunne dokumentere at være i besiddelse af noget, fx en optegnelse i henhold til forslagets § 11.

#### *Til § 14*

Det foreslås at loven skal træde i kraft den 1. januar 2025.

#### *Til § 15*

Det foreslås, at loven ikke skal gælde for Færøerne og Grønland,

Det bemærkes vedrørende Færøerne, at de områder, der reguleres med dette lovforslag, er overtaget. Det bemærkes vedrørende Grønland, at Grønland ikke er medlem af EU, hvorfor direktivet ikke skal implementeres for så vidt angår Grønland.