



Folketingets Europaudvalg
lov@ft.dk

Morten Messerschmidt
Morten.Messerschmidt@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2023 - 2129
[indsæt dato]

Europaudvalget har i brev af 28. februar 2023 stillet følgende spørgsmål nr. 84 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikkemedlem af udvalget (MFU) Morten Messerschmidt (DF).

Spørgsmål nr. 84:

”Har man i EU gennemført lovgivning, eller er man i EU-systemet undervejs med lovgivning, der medfører, at virksomheder skal indføre tidsregistreringer eller flextid for ansatte for angiveligt at beskytte arbejdstagere mod udnyttelse i forhold til afvikling af overarbejde?”

Svar:

Jeg kan oplyse følgende vedrørende EU-regulering af tidsregistrering mv.:

Der findes på specifikke ansættelsesområder EU-regulering om registrering af ansattes arbejdstid. Som et eksempel herpå kan der henvises til artikel 9, b), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter. Denne registreringspligt er implementeret i § 3, stk. 3-5, i lov nr. 395 af 1. juni 2005 om arbejdstid for mobile lønmodtagere inden for vejtransportsektoren. Registreringspligten på dette område kan ses som dels en beskyttelse af de pågældende lønmodtagere og dels som en forpligtelse med et trafikikkerhedsmæssigt sigte.

Med hensyn til det generelle arbejdstidsdirektiv (Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden) er der i artikel 22, stk. 1, c), en forpligtelse for arbejdsgivere til at registrere arbejdstid. Denne forpligtelse vedrører dog kun arbejdstagere, som i medfør af artikel 22, stk. 1, a), har samtykket i at arbejde mere end 48 timer i gennemsnit om ugen.

I forhold til det generelle arbejdstidsdirektiv er det imidlertid vigtigt at være opmærksom på EU-Domstolens afgørelse i sag C-55/18 fra maj 2019 om registrering af arbejdstid. Her fastslår Domstolen, at selvom der ikke i det generelle arbejdstidsdirektiv udtrykkeligt er fastsat en bestemmelse om registrering af arbejdstiden arbejdstagere, der omfattes af direktivet, må en sådan forpligtelse om registrering betragtes som nødvendig for at sikre den effektive virkning af direktivets bestemmelser om hviletid og maksimal ugentlig arbejdstid. Domstolen anfører således følgende i dommens præmis 65:

”Selv om et sådant behov for særlig beskyttelse kan have været medvirkende til, at EU-lovgiver udtrykkeligt har indført en sådan forpligtelse for så vidt angår særlige kategorier af arbejdstagere, er en lignende forpligtelse til at indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af den daglige arbejdstid for så vidt angår alle arbejdstagere, nemlig mere generelt nødvendig for at sikre den effektive virkning af direktiv 2003/88 og for at tage hensyn til betydningen af den grundlæggende rettighed i chartrets artikel 31, stk. 2, som er beskrevet ovenfor i denne doms præmis 30.”

Det kan i relation til afgørelsen i sag C-55/18 oplyses, at håndtering af registreringskravet i en dansk sammenhæng drøftes med arbejdsmarkedets parter i regi af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg.

Endelig kan det oplyses, at Beskæftigelsesministeriet ikke er bekendt med, at der er EU-lovgivning om tidsregistrering eller flextid undervejs.

Venlig hilsen

Ane Halsboe-Jørgensen
Beskæftigelsesminister