



FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION

Islands Brygge 32D
2300 København S

Tlf. 3524 6000
Mail: FH@fho.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sagsnr. 20-1426
Vores ref. RAS/MIB
Deres

Den 11. oktober 2023

Bemærkninger til høring vedr. ændring af Arbejdstidsloven

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive høringssvar til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

FH er overordnet set positiv over for lovændringerne.

FH er særligt positiv over, at lovændringen er i tråd med FH, DA og AC's fælles forslag og forståelsespapir, som er sendt til Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg.

FH har følgende bemærkninger:

Det fremgår af § 4a, stk. 4 at, "*Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.*"

Formuleringen er taget med fra den nugældende lov om arbejdstid. Begrebet sygeorlov er uklar. En lønmodtager går ikke på orlov for at være syg. Derudover er andre fraværsperioder ikke nævnt, som fx forældreorlov. Eftersom ferie og sygdom nævnes specifikt, bør andre fraværsperioder også nævnes.

FH opfordrer ministeriet til at opdatere bestemmelsen og bemærkningerne til bestemmelsen, således at andre fraværsperioder, herunder orlov, også fratrækkes som neutrale i beregningen af arbejdstiden i referenceperioden.

For så vidt angår forslaget til § 4a stk. 4 og stk. 5 er det efter FH's opfattelse uklart, hvordan de to bestemmelser skal forstås i sammenhæng. Det er ikke klart, om stk. 4 alene handler om referenceperioden eller i øvrigt om adgangen til at overstige 60 timer om ugen. Bestemmelsen bør i sin ordlyd udformes så det bliver klarere hvilke muligheder den rummer. I sammenhæng hertil rummer stk. 5 (også) en adgang til at fravige reglen om 60 timer, men derimod ikke kravet i stk. 4 om "*overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af lønmodtageres sikkerhed og sundhed...*"

FH foreslår at § 4a, stk. 4 og 5 udformes så betingelserne og mulighederne for fravigelse fremgår klarere.

Derudover **foreslår FH**, at der i bemærkningerne til den foreslåede § 4a, stk. 4 henvises til eksisterende lovgivning i form af bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø, der har til formål at sikre arbejdstager sikkerhed og sundhed.

I relation til de afgørelser som Arbejdstilsynet kan træffe i henhold til § 4b, stk. 4, nr. 2 om at forbyde eller begrænse arbejde ud over 48 timer, er det uklart hvilke sanktionsmuligheder der

knyttet til at en arbejdsgiver, der ikke efterkommer en sådan afgørelse. **FH foreslår** at dette tydeliggøres.

I forhold til lovens ikrafttrædelse er FH indforstået med DA's ønske om, at loven først træder i kraft 1. juli 2024, men at arbejdsgivere i forbindelse med indførelse og anvendelsen af et system for registrering af den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid, inden loven træder i kraft, drøfter dette på den enkelte arbejdsplads og hvor sådanne eksisterer i regi af de samarbejdsorganer, der findes på den enkelte arbejdsplads, jf. FH, DA og AC's forståelsespapir.

Det er afgørende for FH, at såfremt lovforslagets ikrafttrædelse udskydes, at hele lovforslaget udskydes, dvs. både registreringspligten og opt.out.

Med venlig hilsen



Flemming Grønsund

Næstformand, FH

Beskæftigelsesministeriet

Anders Levy akl@bm.dk
Ditte Lings Fiala dl@bm.dk

j.nr. 2023 – 5319.

Akademikernes bemærkninger til Lovforslag om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet

Akademikerne støtter op om lovforslaget, som bygger på den partsaftale som Akademikerne har indgået i juni 2023 med DA og FH om implementering af den EU-retlige forpligtelse til, at arbejdsgiver foretager registrering af den ansattes daglige arbejdstid med henblik på at sikre overholdelsen af den maksimale ugentlige arbejdstid samt daglige og ugentlige hvileperioder.

Med partsaftalen er desuden indført en begrænset undtagelsesadgang i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1. Endelig er der med aftalen skabt mulighed for benyttelse af opt-out under visse betingelser i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets artikel 22.

For Akademikerne er det helt afgørende, at undtagelsesadgangen i lovforslagets § 1, stk. 6 fortolkes snævert og i overensstemmelse med EU-Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet fra 2023, som gengivet i afrapporteringen fra Arbejdsgruppen under Implementeringsudvalget -hvilket også bliver refereret i forslaget til lov-bemærkninger under afsnit 3.3.2. Det betyder bl.a. at undtagelsen ikke finder anvendelse på lønmodtagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller kun delvist kan fastsættes af lønmodtageren selv.

EU-Kommissionen nævner i sin fortolkningsmeddelelse at undtagelsen vil kunne omfatte visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan. Akademikerne er meget enige i denne udlægning.

I den refererede fortolkningsmeddelelse opregnes som andre eksempler som undtagelsen vil kunne finde anvendelse på, herunder bl.a. "akademikere" der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid.

Akademikerne skal advare mod, at det kan føre til misforståelser i strid med EU-retten, hvis betegnelsen "akademiker" i sig selv fører til, at man

Den 24. september 2023
Sagsnr. S-2023-852
Dok.nr. D-2023-43043
jdj/

AKADEMIKERNE

THE DANISH CONFEDERATION
OF PROFESSIONAL ASSOCIATIONS

Nørre Voldgade 106, 1. sal
DK – 1358
København K.

T +45 3369 4040
E ac@ac.dk
W www.ac.dk

bliver omfattet af undtagelsen. Betegnelsen "akademiker" i EU-kommissionens fortolkningsmeddelelse er et resultat af en forkert oversættelse af det engelske ord "academics", som på engelsk betyder "a teacher or scholar in a university or other institute of higher education" (Kilde: Oxford dictionaries). Begrebet akademiker burde derfor slet ikke fremgå af den danske oversættelse. Lønmodtagere med akademisk uddannelse har på det danske arbejdsmarked hverken mulighed for at fastsætte arbejdstiden på forhånd, ligesom de typisk ikke har adgang til selv at fastsætte arbejdstiden i sin helhed.

Akademikerne deler således EU-kommissionens opfattelse i forhold til, at "undtagelsen ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere".

Akademikerne er derfor enige med Beskæftigelsesministeriet i, at undtagelsesadgangens rækkevidde må bero på en konkret vurdering af, hvad der er gældende i forhold til arbejdstilrettelæggelsen i det enkelte ansættelsesforhold. Hertil kan tilføjes, at EU-Kommissionen fastslår i sin fortolkningsmeddelelse, at "undtagelsen ikke finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kun delvist kan fastsættes af arbejdstagerne selv". Anvendelsen af undtagelsen er derfor ganske begrænset.

Da det kan forudses, at netop undtagelsesadgangen vil rejse mange spørgsmål på virksomhedsniveau, skal Akademikerne anbefale at Beskæftigelsesministeriet udarbejder en vejledning om undtagelsen i forbindelse med lovforslagets vedtagelse. Akademikerne indgår gerne i dette arbejde.

Akademikerne skal desuden understrege, at det er afgørende vigtigt, at det fremgår af ansættelseskontrakten, hvis en lønmodtager omfattes af undtagelsen. Dette må anses at være et så væsentligt vilkår for den enkelte lønmodtager, at det er omfattet af arbejdsgivers oplysningspligt efter lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Endelig skal det bemærkes, at Akademikerne forudsætter at der også er pligt til at foretage arbejdstidsregistrering i tilfælde, hvor der er indgået arbejdstidsaftaler med en fast tillæg for merarbejdet.

Med venlig hilsen

Jesper David Jensen

D: 22495862

E: jdj@ac.dk

Beskæftigelsesministeriet
Att:
Anders Levy akl@bm.dk
Ditte Lings Fiala dlf@bm.dk

CFU

Centralorganisationernes Fællesudvalg
Niels Hemmingsens Gade 10, 4.
1153 København K
Telefon 33 76 86 96
www.cfu-net.dk
info@cfu-net.dk
CVR: 15247002

Jr. 2023 -5319

12. oktober 2023

23-00424 05.01. LM/LM

Høring over J.nr. 2023 - 5319 forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

CFU har modtaget høring over lovforslag om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om arbejdsretten og faglige voldgifter og skal i sin helhed henvise til høringssvarene fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt til eventuelle høringssvar fra centralorganisationernes medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen



Lene Maigaard



Forhandlings
fællesskabet

Til
Beskæftigelsesministeriet
akl@bm.dk og dlf@bm.dk

Aktivitetsnr.: 23-0017.32
LSJ
Direkte tlf.nr.: 3347 0616
6. oktober 2023

Vedr.: Høring over forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Forhandlingsfællesskabet har ved mail af 14. september 2023 modtaget høring over forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter med frist for eventuelle bemærkninger den 12. oktober kl. 12.00.

Forhandlingsfællesskabet henviser i det hele til eventuelle høringssvar fra Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikerne samt fra Forhandlingsfællesskabets medlemsorganisationer.

Med venlig hilsen

Helle Basse

Nanna Kolze

Ditte Lings Fiala

Fra: Per Dyrholm <ped@krifa.dk>
Sendt: 12. oktober 2023 09:58
Til: Anders Levy; Ditte Lings Fiala
Emne: Deres j.nr. 2023 – 5319, Høringssvar til Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Høringssvar til Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Loven diskriminerer

Loven indeholder i §4a en bestemmelse, der tildeler særrettigheder til "De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter," altså til nogle fagforeninger frem for andre, og dermed gør det vanskeligere for nogle fagforeninger at kunne tegne overenskomster. Loven indskrænker aftalefriheden for Krifa og andre tværfaglige fagforeninger. Bestemmelsen giver nogle fagforeninger muligheder for at indføre særlige "opt out" reguleringer i overenskomsterne. Bestemmelsen er lavet af FH og DA og giver deres medlemmer særrettigheder. Loven bør være neutral og ikke favorisere nogle foreninger. Et frit fagforeningsvalg indebærer også lige adgang for fagforeninger til at virke i Danmark.

Bestemmelsen ser neutral ud, men det er den ikke. En sådan formulering vil i praksis altid betyde de fagspecifikke fagforeninger frem for de tværfaglige fagforeninger. Efter forarbejderne laves vurderingen ud fra, hvem der organiserer flest lønmodtagere inden for en faggruppe på landsplan. Formuleringen er således skræddersyet til den måde, de fagspecifikke fagforeninger er skruet sammen på, og tilsvarende designet til at holde Krifa og andre tværfaglige fagforeninger ude.

Et nyt kriterium i bemærkningerne

Bemærkningerne til lovforslaget indfører endda et nyt kriterium om, at det ikke blot er organiseringen inden for en faggruppe, der er det afgørende for repræsentativiteten, men også antallet af personer, der er dækket af en fagforenings overenskomster. Det har intet med repræsentativitet at gøre, men i bedste fald magt.

De lønmodtagere, der er på en arbejdsplads, der er dækket af en kollektiv overenskomst, indgået af en anden organisation end den, de pågældende lønmodtagere er medlem af, er ikke repræsenteret ved den overenskomstbærende fagforening. Deres rettigheder beror på et aftaleforhold mellem dem og arbejdsgiveren. De har dermed faktisk aktivt valgt at ikke være repræsenteret af den overenskomstbærende fagforening. Det vil derfor være særdeles misvisende at inddrage dette i repræsentativiteten.

Ændrer bemærkningen ved forståelsen af tidligere love?

At ændre fortolkningen af et begreb, der er kendt fra anden lovgivning, i bemærkningerne til denne lov, er retssikkerhedsmæssigt problematisk. Bemærkningerne lægger en ny fortolkning af et begreb, der er kendt fra anden lovgivning. Bemærkningerne skaber derfor en uklar retstilstand, medmindre hensigten er at ændre fortolkningen af tidligere love med tilbagevirkende kraft. Dette er retssikkerhedsmæssigt yderst betænkeligt.

Forslag til forbedring

Krifa skal foreslå, at reguleringen ændres til en adgang for alle fagforeninger til at lave tilsvarende opt out aftaler i kollektive overenskomster. For at sikre lønmodtagerbeskyttelsen, kunne man lade arbejdsretten få kompetence til at vurdere, om bestemmelsen lever op til beskyttelseskravene, frem for at give dem kompetence til at vurdere, hvem der er de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. På den måde vil man sikre den reelle beskyttelse af lønmodtagerne og ikke blot lave indirekte beskyttelse ved at lave fagforeningsmonopoler.

Venlig hilsen

Per Dyrholm
politisk konsulent

ped@krifa.dk

7227 7227

The logo for Krifa, consisting of the word "krifa" in a bold, lowercase, sans-serif font. The letters are dark red or maroon in color.

Kommunikation - Samfund
Klokhøjen 4 - 8200 Aarhus N
krifa.dk - [facebook](#) - [persondatapolitik](#)



Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Esbjerg, 12. oktober 2023

SagsID: MABO-12102023

Martin Bondesen
mabo@detfagligehus.dk
Direkte tlf.: 7912 81 67

Sendt pr. mail til

Anders Levy - akl@bm.dk
Ditte Lings Fiala – dlf@bm.dk

J.nr. 2023- 5319

Høring over forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Overordnet set er Det Faglige Hus positive overfor, at Beskæftigelsesministeriet nu tager skridt til at rette op på den mangelfulde implementeringstilstand, som hersker i dansk ret i kølvandet på EU-Domstolens afgørelse i sag C-55/18, CCOO.

Det Faglige Hus opfordrer Beskæftigelsesministeriet til også at klarlægge gældende ret for så vidt angår lønmodtagernes adgang til individuel håndhævelse og sanktionering, når lønmodtagerne er omfattet af en kollektiv implementeringsaftale. Også her eksisterer der nemlig muligvis en mangelfuld implementeringstilstand i dansk ret, hvor staten risikerer et erstatningsansvar, jf. nærmere vores bemærkninger til lovens § 1, stk. 1.

Overordnet er Det Faglige Hus modstander af, at det med lovforslaget foreslås dels at implementere muligheden for opt-out i dansk ret, jf. nærmere vores bemærkninger til lovens § 4a, og dels at undtage større grupper af lønmodtagere for retten til en maksimal ugentlig arbejdstid, en rettighed som de nyder godt af i dag, jf. nærmere vores bemærkninger til lovens § 1, stk. 6.

For det første vil disse foreslåede ændringer være et stort skridt i den forkerte retning af realisering af direktivets formål om at varetage lønmodtagernes sundhed og sikkerhed. Vi er som samfund nødt til at værne lønmodtagerne mod meget lange arbejdstider, som er forbundet med sygdom, stress og nedslidning. Vi har set flere eksempler på, at vores medlemmer får bevilget førtidspension som følge af et for højt arbejdspress, og vi er meget betænkelig ved, at den foreslåede lovændring på disse punkter vil betyde endnu flere tilfælde i fremtiden. Det går stik imod skiftende regeringers hensigter om, at vi som samfund skal være mange flere år på arbejdsmarkedet, forinden pensionering. Vi har noteret os, at det er en forudsætning, at opt-out ikke benyttes til at øge den effektive arbejdstid, men dette vil efter Det Faglige Hus' opfattelse være en uundgåelige konsekvens af den foreslåede lovændring.

For det andet ser vi ikke et behov for opt-out muligheden i Danmark. Arbejdsmarkedets parter har i mere end 20 år tilrettelagt aftaler, overenskomster samt arbejdstid- og form ud fra den velkendte og velfungerende 48 timers-regel. Vi ser heller ikke behov for at undtage en større gruppe af lønmodtagere fra deres ret til en maksimal ugentlig arbejdstid. Selvom nogle af disse lønmodtagere f.eks. indtager betroede stillinger med flydende arbejdstid, vil de som lønmodtagere pr. definition altid være underlagt arbejdsgivers ledelsesret, herunder arbejdsgivers ret til lede og fordele arbejdet samt udstikke retningslinjer for arbejdstidens tilrettelæggelse. Vi mener derfor fortsat, at det skal være arbejdsgivers ansvar at sørge for, at ingen arbejder over det sundhedsmæssigt forsvarlige, således at mellemledere m.v. ikke bliver udbrændt med stress m.v.

For det tredje er arbejdstidsdirektivet et såkaldt minimumsdirektiv, som fastsætter mindstekravene. Medlemslandene kan derfor fastsætte egne nationale regler, som giver en bedre beskyttelse, ligesom medlemslandene ikke behøver indføre samtlige undtagelsesmuligheder, herunder undtagelsesmulighederne i deres videste udstrækning. Såfremt Beskæftigelsesministeriet f.eks. finder behov for at indføre opt out, kan Beskæftigelsesministeriet altså nøjes med at gøre dette for særligt udvalgte lønmodtagere, hvor ræsonnementet for opt-out er allerstærkest.

Omkring selve lovforslaget har Det Faglige Hus i øvrigt følgende bemærkninger, som Det Faglige Hus skal henstille til, bliver belyst og redegjort for i den videre lovgivningsproces:

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser:

Lovens § 1, stk. 1

Det foreslås i nr. 1 at ændre affattelsen af § 1 vedr. lovens anvendelsesområde.

Som § 1 er affattet i nugældende lov, gælder loven ikke for lønmodtagere, som er omfattet af en kollektiv implementeringsaftale.

I den foreslåede nye affattelse af § 1, stk. 1, finder loven anvendelse på lønmodtagere som defineret i § 2, stk. 1, jf. dog stk. 2-6. I den foreslåede nye affattelse af § 1 anføres i stk. 2, at §§ 3-4 og 5-7 ikke finder anvendelse for lønmodtagere omfattet af en kollektiv implementeringsaftale. En række bestemmelser, herunder lovens § 8 om godtgørelse, vil således umiddelbart gælde ved siden af en kollektiv implementeringsaftale.

Lovens § 8, der foreslås videreført uændret, er affattet som følgende:

»En lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til denne lov er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 2. Afskediges en lønmodtager, fordi denne har rejst krav i henhold til denne lov, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Stk. 3. For lønmodtagere, der er omfattet af en overenskomst som nævnt i § 1, stk. 1, jf. herved tillige § 1, stk. 2, kan sager om krænkelser af rettighederne efter sådan en overenskomst, herunder om den i stk. 1 og 2 nævnte godtgørelse, som ikke bliver behandlet ad fagretlig vej, afgøres ved de civile domstole.« (vores understregning)

I den understregede passage henvises der til »§ 1, stk. 1, jf. herved tillige § 1, stk. 2«. Som konsekvens af den foreslåede ændring af § 1, vil det i vores optik være nødvendigt at ændre ordlyden af § 8, stk. 3, således at der fremadrettet henvises til »§ 1, stk. 2, jf. herved tillige § 1, stk. 3«.

Vi skal i denne forbindelse opfordre Beskæftigelsesministeriet til at klarlægge gældende ret for så vidt angår lønmodtagernes adgang til individuel håndhævelse og sanktionering, når lønmodtagerne er omfattet af en kollektiv implementeringsaftale:

- Det Faglige Hus er af et medlem af Dansk Arbejdsgiverforening blevet mødt med det synspunkt, at en uorganiseret lønmodtager omfattet af en kollektiv implementeringsaftale ikke kan støtte ret på bestemmelsen om godtgørelse i lovens § 8, stk. 3, jf. stk. 1, når lønmodtagerens rettigheder, herunder retten til en maksimal ugentlig arbejdstid, udledes af en kollektiv implementeringsaftale
- I aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden indgået mellem DA og LO den 7. januar 2000 er der ikke fastsat en individuel sanktion for brud på 48 timers-reglen. Overtrædelse af overenskomstens 48-timers regel kan derfor ifølge medlemmet fra Dansk Arbejdsgiverforenings opfattelse alene sanktioneres med bod af det overenskomstbærende fagforbund

- I en lignende aftale på det offentlige område, Tilrettelæggelse af arbejdstid (OK 11.05.0), er der med virkning pr. 1. juni 2020 indsat bestemmelse om individuel godtgørelse for brud på 48 timers-reglen, hvorfor de omfattede lønmodtagere har adgang til individuel håndhævelse og sanktionering
- Det Faglige Hus mener, at det følger af EU-retten, at der skal være en individuel sanktionering for overtrædelse af 48-timers reglen, og at Arbejdstidslovens § 8 skal fortolkes således, at lønmodtagere omfattet af en kollektiv implementeringsaftale under alle omstændigheder er sikret en mulighed for godtgørelse i lovens § 8, jf. i lighed også Beskæftigelsesministerens besvarelse af spørgsmål nr. 1 af 21. februar 2020 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg

Såfremt Beskæftigelsesministeriet mod forventning skulle være af den opfattelse, at lønmodtagere omfattet af en kollektiv implementeringsaftale ikke allerede efter gældende ret er sikret en adgang til individuel håndhævelse og sanktionering i Arbejdstidslovens § 8, opfordres Beskæftigelsesministeriet til at medtage ændring herom i nuværende lovforslag, således at den danske implementeringslov lever op til EU-rettens krav, da den danske stat i modsat fald vil ifalde erstatningskrav for mangelfuld implementering.

Lovens § 1, stk. 6

»Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed finder §§ 3, 4 og 5 ikke anvendelse, hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastlægges på forhånd, eller når lønmodtagerne selv kan fastsætte den, hvor der er tale om lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner. Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse.«

Lovforslaget er en bombe under en stor del af arbejdsmarkedet der i lyset af den nuværende lov er beskyttet af 48-timers reglen. Med bestemmelsen undtages en stor del af lønmodtagerne fra en beskyttelse, som de nyder godt af i dag, og i princippet kan gruppen af lønmodtagere arbejde uden øvre grænse. Det fremgår ikke af udkastet, hvorledes det sikres, at de generelle principper for beskyttelse af de pågældende lønmodtageres sikkerhed og sundhed overholdes, andet end en generel henvisning til Arbejds miljøloven.

Grupperne, der foreslås undtaget, er meget brede:

- (a) lønmodtagere, hvor arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastlægges på forhånd
- (b) lønmodtagerne, som selv kan fastsætte arbejdstiden
- (c) lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger
- (d) lønmodtagere, som har ledelsesmæssige funktioner

Det fremstår uklart, hvem der egentligt er omfattet af grupperne, idet der ikke er nævnt eksempler.

I Det Faglige Hus' optik vil både en afdelingschef, souschef i en dagligvarebutik og en shift-manager i en fastfood-restaurant blive sat udenfor beskyttelsen som de hidtil har haft på det nuværende lovgrundlag. Det bemærkes at de to sidstnævnte oftest er meget unge lønmodtagere, hvor behovet for beskyttelse er endnu større. I Det Faglige Hus' optik vil også chauffører, som kører taxa eller OST-biler, hvor de har bilen til fri rådighed, blive undtaget.

Samlet set vil det medføre en kraftig forringelse af beskyttelsen af større lønmodtagergrupper, som Det Faglige Hus ikke mener, der er belæg for at undtage.

Lovens § 4a, stk. 2:

»Den i stk. 1 nævnte mulighed for at fravige bestemmelser om, at der højst må arbejdes 48 timer om ugen i gennemsnit, kan alene anvendes i forhold til lønmodtagere, der er omfattet af overenskomstbestemmelser om rådighedsvagter, herunder lokalaftaler herom, og som udfører samfundskritiske funktioner inden for de områder, der er angivet i artikel 17, stk. 3, litra a) - c), i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.«

Definition af rådighedsvagter

Der mangler en definition af, hvornår man er omfattet af begrebet » rådighedsvagt«. Skal man udelukkende have rådighedsvagter, eller er det nok at have enkelte rådighedsvagter i ny og næ? Sat på spidsen kan en ansat efter lovændringen arbejde over 48 timer, hvis han blot har en enkelt times rådighedsvagt pr. måned eller 4-måneders referenceperiode, hvilket ikke kan være hensigten med bestemmelsen.

Det Faglige Hus mener, at kriteriet bør kvalificeres, f.eks. ved at stille krav om, at rådighedsvagter skal udgøre den væsentligste del af lønmodtagerens arbejdstid, og at lønmodtagerens effektive arbejdstid ikke må overstige f.eks. 48 timer set over en referenceperiode på 4 måneder.

Samfundskritiske funktioner

Samfundskritiske funktioner er defineret med en henvisning til artikel 17, stk. 3, litra a) – c) som omtaler følgende:

- »a) for aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl, blandt andet offshorearbejde, eller ved afstand mellem arbejdstagerens forskellige arbejdssteder*
- b) for vagt-, overvågnings- og døgnvagtaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, f.eks. når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber*
- c) for aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, f.eks. når der er tale om:*
 - i) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, herunder aktiviteter, der udføres af læger under uddannelse, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler*
 - ii) personale beskæftiget i havne eller lufthavne*
 - iii) presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse*
 - iv) gas-, vand- og elektricitetsforsyning, renovationsvæsen og forbrændingsanlæg*
 - v) industrier, hvis arbejdsproces af tekniske grunde ikke kan afbrydes*
 - vi) forsknings- og udviklingsaktiviteter*
 - vii) jordbrug*
 - viii) arbejdstagere, der er beskæftiget med rutebefordring af passagerer i byer.«*

Det Faglige Hus påpeger at opremsningen i artikel 17, stk. 3, litra a) – c) åbner for en ladeport af ansættelsesforhold, som vil blive undtaget - særligt når det ikke detaljeret er anført hvilke stillinger i de enkelte områder, man tænker skal være omfattet af undtagelsen. En ansat i en toldfri butik er omfattet af litra ii) hvis han har en rådighedsvagt, men det er vel ikke det "almene" personale i en lufthavn, der ikke har med den kritiske opgave (luffart) at gøre, som man ønsker omfattet af undtagelsen?

Samlet set henledes opmærksomheden på indledningen af høringsværet, hvor det er anført, at man i mere end 20 år har tilrettelagt aftaler, overenskomster og arbejdstid og -form ud fra den velkendte og velfungerende 48-timers regel hvorfor Det Faglige Hus ikke ser nogen grund til at fravige dette udgangspunkt.

Lovens § 4a, stk. 3:

»En lønmodtager, der gennem indgåelse af en individuel aftale som nævnt i stk. 1 har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, kan til enhver tid med et rimeligt varsel trække dette samtykke tilbage. Det må ikke lægges lønmodtagere, der ikke samtykker i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, eller som trækker et sådant samtykke tilbage, til last, at de ikke ønsker at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.«

Samtykket

Det ses ikke nærmere omtalt, hvad der kræves af et samtykke, herunder om et samtykke skal eller i det hele taget kan være frivilligt afgivet i en situation, hvor arbejdsgiveren er den stærke part i en forhandling om ansættelse eller fortsat ansættelse. Opmærksomheden henledes på de forenede sager C-397/01 – C-403/01, hvori EU-Domstolen udtalte, at det dagældende direktivs artikel 6

»...skal fortolkes således, at en overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer, der er fastsat i direktivets artikel 6, kræver hver enkelt arbejdstagers udtrykkelige og frit tilkendegivne accept for at være gyldig.«

På den baggrund må det lægges til grund, at der skal være tale om et frivilligt samtykke, men det ses ikke berørt, hvordan det i praksis kan dokumenteres at være afgivet frivilligt. Det er omvendt en tung bevisbyrde for en lønmodtager at bevise, at samtykket *ikke* var afgivet frivilligt.

Konsekvensen af et ikke-frivilligt samtykke må være, at de almindelige regler i loven finder anvendelse.

Konsekvens

Det må ikke lægges lønmodtageren til last, at denne ikke samtykker eller trækker et samtykke tilbage. Beskyttelsen skal ifølge lovforslaget udfindes i form af usaglig afskedigelse, overenskomstbrud og/eller godtgørelse.

De fleste overenskomster opererer med et krav om 6-9 måneders anciennitet, før lønmodtageren kan rejse krav om usaglig opsigelse. Det medfører, at lønmodtagere med kortere ansættelse ikke vil kunne rejse krav for overtrædelse af bestemmelsen, hvis han ikke samtykker eller trækker et allerede givet samtykke tilbage. Det samme gør sig gældende ift. Funktionærloven, der har et krav om ansættelse i 1 år inden samme beskyttelse indtræder.

Hvis det løses med at lægge til grund, at det er overenskomstbrud, vil en uorganiseret lønmodtager eller lønmodtager, der er medlem af det ikke-overenskomstbærende forbund, ikke kunne påtale overenskomstbruddet og dermed ikke få oprejsning eller godtgørelse.

Der mangler hjemmel til at rejse krav i ovenstående situationer, hvorfor et generelt hjemmelskrav bør indføres for alle ansatte uanset ansættelsestid eller organisering.

Rimeligt varsel

Det ville lette opgaven for alle, både lønmodtagere og arbejdsgivere, såfremt loven indsætter en almen frist der er rimelig, medmindre andet aftales i den enkelte overenskomst, i stedet for at overlade dette til den enkelte lønmodtagers vurdering og dermed risiko.

Lovens § 4a, stk. 4

»For lønmodtagere, der gennem indgåelse af en individuel aftale som nævnt i stk. 1 har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstige 60 timer beregnet over en periode på 4 måneder, hvis det ikke under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed af objektive og tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse er fastsat i den pågældende overenskomst eller aftale, at en længere referenceperiode kan anvendes. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.«

I § 4s, stk. 4 åbner man op for den maksimale udnyttelse af direktivets referenceperiode på 12 måneder sammenholdt med en 60 timers arbejdsuge. Det virker fra lovgivers side uansvarligt at åbne op for denne mulighed, uanset at det skal aftales i de enkelte overenskomster. Det Faglige Hus opfordrer til at såfremt en 60 timers arbejdsuge muliggøres begrænses referenceperioden til 4 måneder.

Lovens § 4a, stk. 5

»Stk. 5. Parterne i en overenskomst som nævnt i stk. 1 kan også fastsætte i overenskomsten, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 60 timer for lønmodtagere, der gennem indgåelse af en individuel aftale som nævnt i stk. 1 har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.«

I § 4s, stk. 5 åbner man op for ubegrænset arbejdstid herunder specifikt muligheden for at arbejde mere end 60 timer uden loft. Der henvises til det ovenfor under § 4a, stk. 4 anførte og Det Faglige Hus henstiller til, at stk. 5 ikke indføres i loven, da der ikke kan ses et behov, og da bestemmelsen ikke kan være i overensstemmelse med en sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlig måde at tilrettelægge arbejdstiden.

Giver nærværende anledning til spørgsmål, er I meget velkomne til at kontakte undertegnede.

Med venlig hilsen
Det Faglige Hus

Mads Duedal Pedersen
Advokat

Martin Bondesen
Chefadvokat (H)

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Høringssvar om lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten

12. oktober 2023
BFL/TBH/MSK
Dok ID: 413342

Dansk Arbejdsgiverforening (DA) har den 14. september 2023 modtaget forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om arbejdsretten og faglige voldgiftsretter i høring.

Baggrunden for ændringen af arbejdstidsloven er, at EU-Domstolen har afgjort, at det er en forudsætning for håndhævelse af EU's arbejdstidsdirektiv, at arbejdsgivere skal indføre et system til registrering af lønmodtagernes daglige arbejdstid, selv om det ikke følger direkte af direktivets ordlyd.

EU-Domstolens fortolkningstilgang er efter DA's opfattelse meget bekymrende, idet der er tale om en meget udvidende fortolkning af et direktiv, som potentielt kan påføre virksomhederne betydelige administrative byrder, uden at der er et direkte ophæng i arbejdstidsdirektivet. Dommen er efter DA's opfattelse også udtryk for manglende forståelse for nutidens fleksible arbejdsmarked, som både lønmodtagere og arbejdsgivere nyder godt af.

DA kan imidlertid støtte lovforslaget, som udmønter DA, Fagbevægelsens Hovedorganisation og Akademikernes aftale om, hvordan den pågældende dom skal gennemføres i dansk ret. Lovforslaget sikrer den for DA helt afgørende metodefrihed for den enkelte arbejdsgiver i forhold til, hvordan arbejdstidsregistreringssystemet indrettes, ligesom bestemmelsen ikke går videre end, hvad EU-retten tilsiger.

DA tillægger det afgørende betydning, at lovforslaget i overensstemmelse med parternes aftale udnytter muligheden for at undtage lønmodtagere, som er omfattet af arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, og som er selvtilrettelæggere, fra registreringspligten. I samme forbindelse bemærker

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

DA, at DA ser frem til, at reglerne om hvileperioder i hviletidsbekendtgørelsen justeres i lyset af parternes aftale om gennemførelse af artikel 17, stk. 1 i dansk ret.

Da de erhvervsøkonomiske konsekvenser af lovforslaget endnu ikke foreligger, tager DA forbehold for at komme med bemærkninger til disse på et senere tidspunkt.

DA er positiv overfor, at lovforslaget implementerer muligheden for at indgå aftaler om opt-out, som følger af arbejdstidsdirektivets artikel 22. Behovet for at udnytte denne mulighed er tiltagende og aktualiseres af den udvidende fortolkning af forpligtelserne i arbejdstidsdirektivet, som EU-Domstolen anlægger.

DA støtter lovforslagets formulering af opt-out bestemmelsen i § 4a, som er i overensstemmelse med den aftale DA, FH og Akademikerne har indgået herom.

DA lægger stor vægt på, at det med den indførte lovhjemmel bliver muligt at føre de aftaler om opt-out, som blev indgået under overenskomstforhandlingerne på det private arbejdsmarked i foråret 2023 indenfor udvalgte brancher, ud i livet.

DA skal navnlig fremhæve, at det fremgår af partsaftalen om indførelse af opt-out i dansk ret, at parterne er enige om, at de aftaler om opt-out, som blev indgået mellem overenskomstparterne ved OK 2023, står ved magt, og at det forhold, at der i disse aftaler ikke er aftalt et timeloft, ses som et udtryk for, at disse aftaler ikke indeholder et timeloft, medmindre parterne på et senere tidspunkt vælger at aftale et timeloft.

DA gør opmærksom på, at det er væsentligt, at virksomhederne får tid til at omstille sig til reglerne om registrering af arbejdstid og drøfte dette på den enkelte arbejdsplads, jf. forståelsespapiret mellem DA, FH og Akademikerne, da pligten til at indføre et system til registrering af arbejdstid er helt ny. DA ser derfor gerne, at lovforslagets ikrafttrædelse udskydes til 1. juli 2024.

Samtidig er det væsentligt for DA, at de aftaler om opt-out, som overenskomstparterne indgik ved OK 2023, kan træde i kraft fra 1. januar 2024. På de områder, hvor parterne allerede har drøftet og indgået aftaler om opt-out, er virksomhederne således forberedt på de nye regler.

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING



Beatrice Fogh Larsen

Side 3/3

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sendt på mail til:

akl@bm.dk

dlf@bm.dk

10. oktober 2023

Bemærkninger til forslaget om lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Beskæftigelsesministeriets j.nr. 2023-5319

FA takker for Beskæftigelsesministeriets høring om forslaget om lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Ikrafttrædelsestidspunktet

Lovforslaget indeholder en generel forpligtelse til at indføre tidsregistrering på arbejdspladser i Danmark, uden hensyn til de vilkår om arbejdstid, herunder om registrering af arbejdstid, der er aftalt i de gældende overenskomster, enten landsdækkende eller lokalt. Under hensyn til omfanget af den nye, lovbestemte registreringspligt, henstiller FA, at lovens ikrafttræden udskydes til fx 1. juli 2024, så virksomhederne får en rimelig frist til at etablere den nødvendige tidsregistrering, herunder evt. at tilpasse aftaler og vilkår for virksomheden.

Det forhold, at det ikke har været muligt at færdiggøre et lovforslag på grundlag af den bagvedliggende EU-dom fra 2019 før nu, bør ikke komme virksomhederne til skade, og tvinge dem til i stor hast at indføre tidsregistrering efter vedtagelse af lovforslaget.

Etablering af tidsregistrering

FA kan med tilfredshed konstatere, at der er tiltænkt "en høj grad af metodefrihed i forhold til opfyldelse af registreringskravet". Det har stor betydning for den administrative belastning af virksomhederne, der følger af lovforslaget, at registreringskravet kan administreres så smidigt som muligt.

Det fremgår af såvel forslaget til lovtæst som bemærkningerne til § 4b, stk. 3, at de registrerede oplysninger skal opbevares i 5 år efter den periode, der udgør grundlaget for beregningen af medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Det fremgår ikke af bemærkningerne, om der er inddraget overvejelser om dataminimering i fastsættelsen af denne pligt til at opbevare de registrerede oplysninger. Det må forventes at føre til opbevaring af betydeligt større mængder oplysninger at have en frist på 5 år end fx en frist på 3 år. FA savner en nærmere redegørelse for beslutningen om 5 års opbevaring.

FA savner herudover en vurdering af lovforslagets administrative konsekvenser og merudgifter for virksomhederne. Selv med den høje grad af metodefrihed indebærer lovforslaget nye administrative krav, der vil få konsekvenser og medføre udgifter for virksomhederne.

Undtagelse fra registreringspligten

Lovforslaget indeholder i nr. 1, en undtagelse fra lovens §§ 3, 4 og 5, dvs. reglerne om daglig og ugentlig hviletid, maksimal ugentlig arbejdstid (48-timers reglen) og begrænsning i arbejdstiden for natarbejde. Denne undtagelse betinges af, at det skal fremgå af medarbejderens ansættelseskontrakt, at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse. Der ligger heri en overimplementering, da dette krav ikke kommer fra arbejdstidsdirektivet. Kravet forekommer unødigt rigidt. Det er efter lovforslagets formulering ikke tilstrækkeligt, at virksomhed og medarbejder f.eks. har aftalt ansættelsesvilkår, der giver den grad af selvstændig arbejdstilrettelæggelse, der gør undtagelsen anvendelig, uden specifikt at henvise til lovens §§ 3, 4 og 5. FA antager, at det er muligt at opfylde dette krav med et tillæg til ansættelseskontrakten, og ikke nødvendigvis en ny kontrakt.

Undtagelsen gælder også lovforslagets nr. 2, § 4b, om det nye registreringskrav. Det fremgår dog alene af bemærkningerne til lovforslagets nr. 2, § 4b, at undtagelsen er relevant i forhold til registreringskravet, idet § 4b gælder de medarbejdere, der er omfattet af reglerne om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid, jf. § 4b, stk. 1, "...de pågældende medarbejdere."

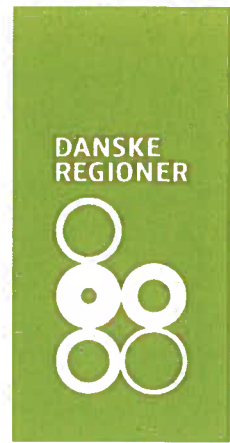
FA finder det uhensigtsmæssigt og betænkeligt at denne undtagelse til § 4b, ikke fremgår tydeligere af bestemmelsen. Det bør fremgå tydeligt af loven, på samme måde som det fremgår af § 1, stk. 6 efter lovforslaget, hvilke medarbejdere, der kan undtages, og på hvilke betingelser de kan undtages.

Med venlig hilsen



Claus Ryde
Chefforhandler, DPO
clr@fanet.dk

Beskæftigelsesministeriet



06-10-2023

EMN-2023-00966

1656329

David Sembach Nielsen

Høringssvar til forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Beskæftigelsesministeriet har den 14. september 2023 sendt lovforslag om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter i høring med frist for svar den 12. oktober 2023. Høringssvaret afgives med forbehold for godkendelse af Danske Regioners bestyrelse ved møde den 9. november 2023.

Lovforslaget omhandler for det første indførelsen af en undtagelsesbestemmelse i arbejdstidsdirektivet, hvorefter det er muligt for en lønmodtager og en arbejdsgiver at indgå aftale om, at der kan arbejdes ud over 48 timer i gennemsnit om ugen (den såkaldte "opt-out"). For det andet omhandler lovforslaget indførelsen af et krav om registrering af lønmodtagernes daglige arbejdstid.

Danske Regioner skal indledningsvis bemærke, at Danske Regioner støtter, at der skal ske korrekt implementering af EU-lovgivningen i Danmark samt, at der, som led i implementeringen af EU-Domstolens retspraksis på arbejdstidsområdet, må foretages de nødvendige ændringer i gældende lovgivning.

Danske Regioner støtter derfor indførelsen af muligheden for opt-out i dansk ret. Danske Regioner vil dog udtrykke en bekymring for, om muligheden for opt-out vil være tilstrækkelig til, at den nuværende aktivitet i sygehusvæsenet kan opretholdes, herunder om aktiviteten kan opretholdes indenfor den eksisterende økonomiske ramme, såfremt det bliver nødvendigt at ændre gældende arbejdstidsregler.

Det fremgår endvidere af lovforslaget, at arbejdsgiver skal indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at

DANSKE REGIONER
DAMPFÆRGEVEJ 22
2100 KØBENHAVN Ø
+45 35 29 81 00
REGIONER@REGIONER.DK
REGIONER.DK

måle den daglige arbejdstid for hvert enkelt af de pågældende lønmodtagere. Loven er samtidig sat til at træde i kraft den 1. januar 2024. For at sikre, at arbejdsgivere reelt har tid til den rette implementering af reglen, er det væsentligt, at der indføres en længere implementeringsperiode for den her del.

Afslutningsvis skal Danske Regioner bemærke, at tager derfor forbehold for at rejse dette ved senere drøftelser. Indførelsen af et krav om registrering af lønmodtagernes daglige arbejdstid vil have både økonomiske og administrative konsekvenser for regionerne, og Danske Regioner

Venlig hilsen



Anders Kühnau

Formand



Stephanie Lose

Næstformand



Til Beskæftigelsesministeriet
bm@bm.dk

Høringssvar

KL har modtaget forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Det skal indledningsvist bemærkes, at KL helt grundlæggende bakker op om en korrekt implementering af EU-retten i dansk ret. KL noterer sig ligeledes EU-domstoles retspraksis på arbejdstidsområdet, og at dette indebærer, at der må foretages ændringer i gældende lovgivning.

Lovforslaget vil dog have både betydelige økonomiske og administrative konsekvenser for kommunerne, fx som led i nye systemer, ændrede arbejdsgange og muligheder for tilstrækkelig bemanning. KL forbeholder sig derfor retten til rejse disse temaer ved senere drøftelser.

Særligt har lovforslaget og de ændringer, der senere hen forudsættes gennemført ift. bekendtgørelse om hviletid og fridøgn, betydelige konsekvenser for de samfundskritiske områder, hvor der af helt nødvendige årsager gøres brug af rådighedsvagter. Dette er i kommunerne primært centreret om beredskabsområdet, hvor ændringerne vil have betydelige konsekvenser for bemanningen dermed kapaciteten i beredskaberne.

Lovforslagets mulighed for at øge den gennemsnitlige arbejdstid vil medvirke til at imødekomme denne udfordring, men KL kan være bekymret for om det er tilstrækkeligt ift. at opretholde den nuværende drift.

Det fremgår af lovforslaget, at loven træder i kraft den 1. januar 2024. KL skal bemærke at opgaven med at indføre et objektive og pålideligt registreringssystem til måling af den daglige arbejdstid for alle ansatte i kommunerne, der er omfattet, er en meget stor opgave.

Der peges på hensigtsmæssigheden i, at ikrafttrædelsestidspunktet udskydes bl.a. under hensyn til at kunne få de nødvendige systemer og aftaler på plads.

Det har ikke været muligt at forelægge sagen for KL's bestyrelse inden høringsfristen. Der tages derfor forbehold for eventuelle supplerende bemærkninger, som bestyrelsens politiske behandling af sagen måtte give anledning til.

Med venlig hilsen


Louise Koldby Dalager

Dato: 12. oktober 2023

Sags ID: SAG-2023-04173
Dok ID: 3378705

E-mail: AMWE@kl.dk
Direkte: 3370 3668

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 1

Høringssvar – forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Beskæftigelsesministeriet har den 14. september 2023 anmodet om eventuelle bemærkninger til det fremsendte forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter:

Det fremgår bl.a. af forslaget, at der som noget nyt indføres et generelt krav om registrering af den daglige arbejdstid for den enkelte lønmodtager.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal i den anledning bemærke, at implementeringen af dette krav kan give anledning til væsentlige udfordringer på mange statslige arbejdspladser – ikke mindst udfordringer af administrativ karakter. Hertil kommer lovforslagets tidsmæssige overlap med de offentlige overenskomstforhandlinger, som påbegyndes ultimo 2023 og fortsætter ind i foråret 2024.

På den baggrund finder Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, at en implementeringsperiode for kravet om tidsregistrering på mindst et år, fx med en ikrafttræden af loven pr. 1. januar 2025, vil være hensigtsmæssig.

Med venlig hilsen

Frederik Sindberg Kallias Walther

Specialkonsulent

T +45 35 27 11 78

E frsiw@medst.dk

Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20

1060 København K

j.nr. 2023 - 5319

Bemærkningerne er sendt til:

- Anders Levy akl@bm.dk
- Ditte Lings Fiala dlf@bm.dk

Dato: 11.10.2023

Høring over forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

ITD kvitterer for fremsendte udkast og muligheden for at afgive bemærkninger i forbindelse med fremsendte udkast til ovenstående.

ITD har følgende bemærkninger:

1. Præcisering af saglige kriterier

- 1.1 I flere afsnit, herunder i §4a og §9 anvendes formuleringen: *"De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark..."*. Formuleringen bør ændres, da den alene henviser til de største parter, hvilket ikke nødvendigvis udgør et sagligt kriterie for beskyttelse af eller hensyn til rettigheder og forpligtelser imellem arbejdsmarkedets parter. Der bør i stedet henvises til saglige og objektive kriterier, som parterne arbejder ud fra, som fx fastlagt aftalt arbejdstid, pension, løn (mindsteløn), arbejdsforhold, opsigelsesvilkår, ferie, m.m. Således, at reglerne finder lige anvendelse på de parter, der lever op til kriterierne, andet end blot det forhold at være størst.

2. Opbevaring af registrerede oplysninger

- 2.1 Under §4b foreslås det: *"... at arbejdsgiveren skal opbevare de i henhold til stk. 1 registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid."* Det harmonerer ikke med opbevaringskravet om de samme oplysninger i artikel 9 litra b i EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter. Heraf følger det, at: *"De registrerede oplysninger skal opbevares i mindst to år efter udløbet af den pågældende periode."* Forslaget til §4b bør bringes i overensstemmelse med førnævnte direktiv således, at kravet om opbevaring begrænses til to år.

3. Økonomiske konsekvenser

- 2.1 Under afsnittet: *"5. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v."*, fremgår der intet om de økonomiske konsekvenser. Det er u hensigtsmæssigt, at der ikke er redegjort herfor.



2.2 Under afsnittet: "11. Sammenfattende skema" under fjerde felt: "Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet" er der angivet: "Ingen konsekvenser". Det er svært at vurdere, når oplysninger herom mangler, jf. 2.1.

ITD står naturligvis til disposition ved ønske om yderligere dialog i forhold til høringsvaret.

Med venlig hilsen

ITD
Simon R. Bøgesvang



► **Til: Beskæftigelsesministeriet**
Holmens Kanal 20, 1060 København K
Att. Anders Levy og Ditte Links Fiala
akl@bm.dk og dlf@bm.dk

Vedrørende: Forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (j.nr. 2023-5319)

Beskæftigelsesministeriet har d. 14. september 2023 sendt ændringsforslaget til lov om gennemførelse af arbejdstidsdirektivet i høring. Lovforslaget tager udgangspunkt i en aftale mellem DA, FH og Akademikerne og har to primære formål: At indføre mulighed for, at arbejdsmarkedets parter for visse personalegrupper kan fravælge 48 timers-reglen i arbejdstidsloven (en såkaldt kollektiv "opt-out-aftale"), og at indføre krav om, at arbejdsgivere skal registrere medarbejders daglige arbejdstid.

Dansk Teater takker for muligheden for at afgive høringssvar om dette lovforslag.

Dansk Teaters har ikke indgået overenskomster for de personalegrupper, som i lovforslaget er omfattet af muligheden for at indgå en opt-out-aftale for, da disse personalegrupper er begrænset til dem, der nævnes i arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 3, litra a-c. Derfor vil denne ændring i arbejdstidsloven ikke ændre de gældende regler for Dansk Teaters medlemmer.

Derimod kan indførelsen af krav om tidsregistrering få meget stor betydning for scenekunstmrådet og dermed for Dansk Teaters medlemmer. Området er kendetegnet ved at arbejdet udføres i kunstneriske processer, hvor skabende og udøvende kunstnere indgår i samspil med tekniske og administrative medarbejdere, og hvor visse dele af arbejdet/opgaven udføres på et teater/en arbejdsplads og visse dele foregår som individuelt kunstnerisk arbejde, navnlig for de udøvende og skabende kunstnere, herunder skrive- og designprocesser, stemmetræning, indøvning af replikker og partiturer mv.

Dansk Teater er en arbejdsgiver- og brancheforening for producerende teatre og scenekunstkompagnier i Danmark. Dansk Teater har på vegne af medlemmerne indgået overenskomster for en lang række medarbejdergrupper, herunder skuespillere, musikere, instruktører, scenografer, teknikere og administrativt personale. Der er også en række funktioner som ikke er omfattet af overenskomster, hvor der enten indgås individuelle aftaler eller der indgås honoraraftaler eller aftaler med selvstændigt erhvervsdrivende.

Visse indgåede overenskomster fastsætter arbejdstiden til 37 timer pr. uge. Andre overenskomster definerer ikke en arbejdstid, men alene den del af arbejdstiden, hvor der skal gives møde på teatret. Fælles for stort set alle overenskomster og ansættelsesaftaler for udøvende og skabende kunstnere er, at der forudsættes en betydelig individuel forberedelse, som ikke foregår på arbejdspladsen, som ikke er nærmere beskrevet, og som det kan være meget vanskeligt at kontrollere og registrere.

Dansk Teater skal påpege, at det forekommer uklart i lovteksten, om der er hjemmel til at fravige arbejdstidsregistreringskravet, når der ikke henvises til § 4b i § 1, stk. 6, hvilket det dog lader til at man kan, jf. bemærkningerne til lovforslaget side 15 f, under pkt. 3.3. Andre ændringer.

Dansk Teater skal påpege, at det forekommer uklart, om kunstnerisk arbejde i scenekunstbranchen vil falde indenfor undtagelsesmulighederne i § 1, stk. 6, og dermed tidsregistreringskravet, som nærmere beskrevet i bemærkningerne til lovforslaget, side 16. Altså om kunstnere kan fx betragtes som "visse eksperter" (nævnt i Kommissionens fortolkningsmeddelelse). Kommissionen anfører at "undtagelsen ikke finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kun delvist kan fastsættes af arbejdstagerne selv", og at "en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere".

Reglerne om pauser (§3), max 48 timers arbejde pr. uge (§4) og natarbejde (§5) er ikke en udfordring at overholde i forhold til den arbejdstid, der foregår på arbejdspladsen, men det kan være vanskeligt at kontrollere og registrere i forhold til den selvplanlagte forberedelsestid.

Endvidere skal det fremhæves, at scenekunstbranchen er præget af mange korte ansættelsesperioder, hvorfor det vil være relevant at præcisere om kravet om tidsregistrering gælder for alle, eller om der er en minimumsgrænse på fx 1, 2 eller 4 ugers ansættelse før der er krav om tidsregistrering.

De bedste hilsner

Marianne Thorsen
Chefkonsulent/seniorjurist
Tlf. 29293794
marianne@danskteater.org

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København



ARBEJDSGIVERFORENINGEN KA – PLADS TIL SELVSTÆNDIGE TANKER

Sendt til:
Anders Levy akl@bm.dk og Ditte Lings Fiala dlf@bm.dk

Kristelig Arbejdsgiverforening
Alsvej 7, 8940 Randers SV

Tlf. : 82 132 132
Mail : ka@ka.dk
Web : ka.dk

Randers, d. 6. oktober 2023

Høring over forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

j.nr. 2023 - 5319

KA takker for at have modtaget lovforslaget i høring.

I § 3 angives, at lovforslaget træder i kraft 1. januar 2024.

I den nye § 4b foreslås, at arbejdsgiveren skal indføre et objektive, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere. Der har som det nævnes i bemærkningerne ikke i den gældende lovgivning været et generelt krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid.

For virksomheder, der ikke allerede i dag har et sådant tidsregistreringssystem, vil en lovfæstelse af kravet kræve overvejelser, investeringer og tid til indfasning af systemet. Henset til, at lovforslaget ikke er fremsat og dermed tidligst vil blive vedtaget tidligst i løbet af efteråret 2023, bør kravet først have virkning fra 1. januar 2025. Således at virksomhederne har rimelig tid til at indrette sig på de nye krav.

Henset til at udvalgsarbejdet har taget flere år forekommer det ikke at være urimeligt, at virksomhederne har rimelig tid til at indrette sig efter lovens evt. vedtagelse.

Med venlig hilsen

Karsten Høgild
direktør

Til Beskæftigelsesministeriet
Att:
Anders Levy, akl@bm.dk
Ditte Lings Fiala, dlf@bm.dk
j.nr. 2023 – 5319

København
den 12. oktober
2023

Ledernes høringssvar vedr. Høring over J.nr. 2023 - 5319 forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Beskæftigelsesministeriet har den 14. september 2023 anmodet om bemærkninger til lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Generelle bemærkninger

Lederne tager til efterretning, at en række EU-domme har nødvendiggjort en justering af lov om arbejdstid. Lederne har enkelte bemærkninger til lovforslaget.

Konkrete bemærkninger

Til §4a

Lederne mener, at sprogbrugen omkring de organisationer der kan indgå aftaler bør justeres så der er i overensstemmelse med sprogbrug i øvrig lignende regulering.

I udkast til lov om arbejdstid beskrives disse som:

"De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark"

Hvorimod de parter der kan indgå aftale i eksisterende bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn beskrives som:

"Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation"

I den helt nye bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde formuleres det som:

"Aftalemodel for etablering af samarbejdet
§ 25...

1) er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og"

Lederne

Vermlandsgade 65
2300 København S

Telefon 3283 3283

www.lederne.dk

Lederne foreslår derfor, at §4a formuleres som følger:

"§4a. En eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil, kan under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af lønmodtageres sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med stk. 2-4 aftale, at der indenfor det område aftalen dækker, er adgang til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.

Ikrafttræden

Det foreslås i udkast til lovforslaget, at reglerne træder i kraft 1. januar 2024. Dette er i Ledernes optik en alt for kort frist for ledere og virksomheder ift. at etablere systemer, der kan registrere arbejdstid efter de nye regler. Der findes mange virksomheder, der ikke registrerer arbejdstid på denne måde i dag og det vil være umuligt for dem at etablere et system med så kort varsel.

Lederne vil foreslå, at ikrafttræden udsættes til 1. juli 2024, alternativt at der indføres en overgangsperiode, hvor Arbejdstilsynet ved kontrol af overholdelse af reglerne giver vejledninger fra ikrafttræden 1. januar 2024 til og med 1. juli 2024.

Med venlig hilsen

Rikke Agervig Helles
Juridisk chef og advokat
Ledernes Hovedorganisation



Til: Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 Kbh K
Att.:
Anders Levy akl@bm.dk (fremsendt pr. mail)
Ditte Lings Fiala dlf@bm.dk (fremsendt pr. mail)

København K, 12. oktober 2023

Vedr.: J.nr. 2023-5319 Høring over forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Danske Beredskaber har med interesse læst forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstids-direktivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Resume af høringssvar:

Danske Beredskaber gør opmærksom på betydelige udfordringer ved de påtænkte ændringer af rådighedstidsbegrebet:

- Behov for rekruttering af ca. 2000 deltidsbrandfolk, i en tid hvor rekruttering i forvejen er yderst vanskelig
- Behov for tilførsel af en ikke uvæsentlig økonomi til de kommunale beredskaber til dækning af udgifter til bl.a. rekruttering, uddannelse, løn, materiel og træning ved flere ansættelser, hvor uddannelsesudgiften alene beløber sig til ca. 200 mio. kr.
- Alternativet til ansættelse af flere brandfolk vil være længere responstid og dårligere beredskabsmæssigt dækning i store dele af landet

Sammenfattende bliver konsekvensen, at fundamentet for opretholdelsen af et robust og billigt beredskab, baseret på deltidsbrandfolk og lokale indsatsledervagter med tilkald fra hjemmet, er truet.

Danske Beredskaber anbefaler, med baggrund i ovenstående udfordringer, bl.a. at;

- Der aftales undtagelsesbestemmelser for medarbejdere, der udfører samfundskritiske funktioner.
- Alternativt indledes dialog med ex. Tyskland, Sverige og Nederlandene, som vil have samme udfordringer som Danmark ift. deltidsansatte/frivillige brandfolk.

Uddybende høringssvar:

Danske Beredskaber (de kommunale beredskaber) er særdeles bekymret for konsekvenserne ved evt. vedtagelse af loven i nuværende form, fordi al rådighedstid i dag ikke regnes som arbejdstid.

Fundamentet i de kommunale beredskaber bygger netop på denne forudsætning.

Det danske beredskab består udenfor alle større byer af deltidsansatte (honorarlønnede) og frivillige brandfolk, i flere af de større byer suppleres beredskabet dog af fuldtidsansatte brandfolk. Det betyder, at det danske beredskab er et mobiliseringsbrandvæsen, hvor mobiliseringstiden ved lov i bekendtgørelse om risikobaseret dimensionering er fastsat til maksimalt 5 minutter fra alarmen er modtaget, til der skal rykkes ud.



Der er et samlet beredskab på ca. 1800 "vagtsatte" brandfolk. For at stille dette antal året rundt og døgnet rundt, er der ca. 1700 fuldtidsansatte, ca. 4300 deltidsansatte (honorarlønnede) og ca. 3600 frivillige (inklusive sønderjyske frivillige brandværn).

Ved en større og længerevarende indsatsituation, mobiliseres yderligere mandskab fra den vagtfrie pulje. Det betyder i praksis, at medarbejderne typisk altid har en personsøger på sig, så de kan alarmes.

Det er vigtigt at fremhæve, at der findes mange forskellige vagtformer og tilkaldeløsninger, afhængigt af dækningsområdets størrelse og de lokale forhold og risicienes kompleksitet, både mellem de enkelte beredskaber og helt ned til den enkelte station. De forskellige vagtformer kan være afhængige af demografi, tætheden af virksomheder og beboelsesområder for at beredskabet kan dækkes 24/7/365.

I dag regnes rådighedstid *ikke* som arbejdstid. En ændring af dette forhold, vil betyde en fordobling af behovet for medarbejdere, samt en langt mindre fleksibel mulighed for vagtplanlægning og tilkaldeordninger, vel at mærke i en tid, hvor beredskaberne i forvejen mangler 400 deltidsbrandfolk i forhold til den optimale vagtsætning.

Motivationsfaktoren ved en deltidsansat (honorarlønnet) og frivillig brandmand, er at gøre en forskel for sit lokale område og samfundet. At være med til at rykke ud til en hændelse betyder alt for den enkelte, og det er derfor disse mennesker har dedikeret deres fritid til denne opgave. Denne motivation vil forsvinde hvis der arbejdstidsreguleres yderligere og medarbejderne får minimeret deres muligheder for at hjælpe andre, fordi en vagtplan bliver langt mere rigid. Denne motivation opretholdes i dag, ved en fleksibel vagtordning og muligheden for at den enkelte brandmand kan deltage i udrykningerne. En vagtordning, der for brandmanden også skal passes ind i en hverdag med familieliv og et fuldtidsarbejde ved siden af.

Det betyder i praksis, at selv om økonomien kompenseres til kommunerne, så vil der mistes brandfolk, da deres motivation er at være til stede og rykke ud, og denne mulighed mindskes ved denne lovændring.

Såfremt økonomien ikke kompenseres, så vil den kommunale udgift blive kraftigt øget. Det koster tid og ressourcer at uddanne en brandmand, og der er prækriptive krav for efteruddannelse og vedligeholdelsestræning for en brandmand. Alternativt vil serviceniveauet blive forringet væsentligt i forhold til i dag, og det vil være uden for de større byer og på små og mindre øer, at servicen vil blive skåret ned. Traditionelt der, hvor rekruttering af brandfolk i forvejen er udfordret.

Det skal dog nævnes, at under indsats og langvarige hændelser, reguleres indsatsen og afløsningen efter normale hviletidsbestemmelser og branchevejledninger for blandt andet røgdykning mv.

Vi kan samtidigt se, at kravene til registrering og dokumentation øges betragteligt, hvilket også vil være en stor opgave for et dansk beredskab, som typisk har en meget lille administration. Hertil kommer udgiften og administration af helbredserklæringer mv.

Det nuværende system, betyder at brandmanden kan leve et normalt liv. Passe sit normale arbejds- og familieliv, herunder at have hviletid. For at være til rådighed for beredskabet, skal brandmanden blot være



inden for en rimelig afstand af stationen, og være i stand til at agere i henhold til situationen, der måtte opstå (uddannelseskrav og alm. krav til arbejdsduelighed, fx ikke være beruset). Det betyder, at brandmanden i dag har store frihedsgrader i sit liv, selvom muligheden for tilkald til udrykning er til stede.

Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn BEK nr. 324 af 23/05/2002 nævner fortsat, af rådighedstid fra hjemmet er hviletid. Det ses ikke umiddelbart af lovforslaget, at denne bekendtgørelse ændres, hvilket undrer os.

For Danske Beredskaber at se, er det vanskeligt på baggrund af EU's domme, at opstille en generel regel om, at vagttjeneste uden for arbejdsstedet udgør arbejdstid efter arbejdstidsdirektivet. Derimod skal spørgsmålet om, hvad der er reel arbejdstid, vurderes fra gang til gang ud fra en helhedsvurdering, hvori indgår flere konkrete faktorer, bl.a. opgaveintensitet, mulighed for egen planlægning mm.

Vi finder derfor, at Danmark er i gang med en overimplementering af EU's lovgivning, og der bør anlægges en helhedsvurdering, der sikrer, at dansk beredskab fortsat kan virke med en tilkaldemodell, som i øvrigt er aftalereguleret mellem overenskomstparterne. Alternativt friholde tjenestegørende personale indenfor redningsberedskabet, i lighed med Forsvarets operative personale.

Flere brandvæsner har udover tilkald til beredskabsmæssige opgaver en række specialistfunktioner, herunder indsatsledelse på en tilkaldeordning, ofte organiseret på få ressourcepersoner. En tilsvarende tolkning af rådighedstiden som arbejdstid på deres områder, vil bevirke samme udfordringer som for udrykningstjenesten.

I dag sikrer modellen tryghed tæt på borgerne, ved et fintmasket net af brandstationer over hele landet.

Set med Danske Beredskabers briller handler det om, at man sikrer samfundssikkerheden – døgnet rundt – året rundt. Dette vil blive voldsomt meget vanskeligere og dyrere ved en evt. gennemførelse af det foreliggende forslag.

Danske Beredskaber skal opfordre til, at de økonomiske konsekvenser af forslaget beregnes, forinden endelig stillingtagen.

Venlig hilsen

Jarl V. Hansen
Formand
Danske Beredskaber



BEMÆRKNINGER TIL UDKAST TIL LOVFORSLAG OM ÆNDRING AF LOV OM GENNEMFØRELSE AF DELE AF ARBEJDSSTIDSDIREKTIVET OG LOV OM ARBEJDSRETEN OG FAGLIGE VOLDGIFTSRETTER

Danmarks Idrætsforbund (DIF), DGI og Dansk Ungdoms Fællesråd (DUF) er blevet opmærksomme på lovforslaget vedr. ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, som Beskæftigelsesministeriet har sendt i offentlig høring den 14. september 2023.

Vi har noteret os, at det frivillige foreningsliv ikke har været en del af høringen, hvorfor vi antager, at lovforslaget ikke kommer til at have betydning for denne sektor. Dette vil også være foreneligt med regeringsgrundlaget for 2022 "Ansvar for Danmark", hvoraf det bl.a. fremgår, at "*Regeringen vil arbejde for, at de frivillige foreninger ikke drukner i bureaukrati og for høje gebyrer*", samt at "*Regeringen vil hjælpe foreningslivet ved at igangsætte initiativer, der styrker frivilligheden, hindrer og afvikler bureaukratiske byrder*".

Hvis lovforslaget mod forventning skulle pålægge de frivillige organisationer og frivilligt drevne foreninger en forpligtelse til at indføre et system, der gør det muligt at måle arbejdstiden for de enkelte lønmodtagere, som måtte være ansat i foreningerne, vil det være vores vurdering, at det vil medføre store bureaukratiske byrder for foreningslivet.

Vi mener, at det vil være en uforholdsmæssigt stor belastning af de frivillige ledere af de små danske foreninger at skulle implementere systemer, som lever op til kravene i lovforslaget, for at kunne registrere den daglige arbejdstid for de få lønmodtagere, som de måtte have ansat.

Vi bemærker i øvrigt, at EU-Domstolens dom af 14. maj 2019 i sag C-55/18 ikke forholder sig til, hvorvidt det frivillige foreningsliv er omfattet af kravet om tidsregistrering. Vi bemærker dog, at det af præmis 63 i dommen fremgår, at det tilkommer medlemsstaterne at "*fastsætte de nærmere bestemmelser om et sådant system, navnlig med hensyn til hvilken form det skal have og i givet fald under hensyntagen til de særlige forhold inden for hver af de berørte virksomhedssektorer, herunder de særlige forhold, der gør sig gældende for visse virksomheder, navnlig henset til deres størrelse*". Vi mener, at medlemsstaterne her har et fortolkningsrum, hvor der kan tages hensyn til det frivillige foreningsliv, hvilket vi mener bør udnyttes mest muligt.

DIF

DANMARKS IDRÆTSFORBUND

IDRÆTTENS HUS
2605 BRØNDBY

T. 63 20 61 00
WWW.DIF.DK

SIDE 1AF 2

PROTEKTOR
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

BEVÆGER DANMARK

Vi står naturligvis til rådighed for spørgsmål og uddybning af ovenstående.

Med venlig hilsen
På vegne af DGI, DUF og DIF

Per Nylykke
Souschef – DIF Public Affairs
M: +45 22 70 51 44
pny@dif.dk



SIDE 2 AF 2

PROTEKTOR
HENDES MAJESTÆT DRONNINGEN

BEVÆGER DANMARK

12. OKTOBER 2023
J.NR. 23/1000284
LH

Høring over forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Danske Universiteter har noteret sig ovennævnte udkast på Høringsportalen, som er i høring fra Beskæftigelsesministeriet.

Universiteterne er ikke på høringslisten, men grundet forslaget form og de forventede afledte effekter lovændringen vil have for universiteterne som vidensinstitutioner fremsender Danske Universiteter hermed et høringssvar, dette til trods.

Danske Universiteter ønsker at påpege at det vil være særdeles uhensigtsmæssigt, hvis retstilstanden måtte være, at registreringskravet også omfatter det videnskabelige personale på universiteterne.

Danske Universiteter mener, at hovedparten af det videnskabelige personale kan omfattes af undtagelsen med baggrund i følgende fra afsnit IX A1 i 'Fortolkningsmeddelelse fra Kommissionen om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden': *"Den [undtagelsen] vil ligeledes finde anvendelse på visse eksperter, erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid."*

Desuden er det videnskabelige personales arbejde blandt andet kendetegnet ved behovet for en særligt høj grad af fleksibilitet, og arbejdets form og indhold fordrer mulighed for selvtilrettelæggelse og et stort behov for frihed i forbindelse med tilrettelæggelsen af og udførelsen af især forskning. En frihed som universiteterne, jf. §2 stk. 2 i Universitetsloven, har pligt til at værne om: *"Universitetet skal værne om universitetets og den enkeltes forskningsfrihed [...]"*.

Med venlig hilsen

Jesper Langergaard
Direktør
Danske Universiteter



Anders Levy
akl@bm.dk
Ditte Lings Fiala
dlf@bm.dk

9. oktober 2023
Sagsbehandler
Elisabeth Jensen

J.nr. 2023 – 5319

Høring over lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet

Landsforeningen noterer, at der i lovforslaget lægges op til at udnytte muligheden for at undtage visse lønmodtagere fra registreringskravet.

Undtagelse fra registreringskravet kan, som vi forstår det, gælde for medarbejdere, hvor arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles eller fastlægges på forhånd, eller medarbejdere, der kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner. Hovedparten af menighedsrådenes ansatte planlægger selv deres arbejde, bortset fra de kirkelige aktiviteter, de deltager i, og er derudover ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter.

Vi er opmærksomme på at Kommissionen er "af den opfattelse, at en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere" og at Kommissionen fastslår, at "undtagelsen ikke finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kun delvist kan fastsættes af arbejdstagerne selv.

Trods dette er det vores opfattelse, at de ovenfor nævnte medarbejdere bør kunne undtages fra registreringskravet.

Hvis dette ikke er en mulighed, skal vi foreslå, at man også implementerer artikel 17, stk. 1, c, som vil indebære, at arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger vil kunne undtages fra registreringskravet.

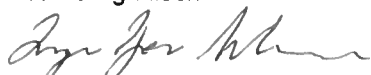
Ovennævnte skal ses i lyset af at menighedsrådene er kollegialt valgte organer, hvor medlemmerne er valgt blandt sognets folkekirkemedlemmer. Menighedsrådene varetager selv den daglige ledelse af den lokale kirkelige arbejdsplads og hovedparten har ingen eller megen lidt administrativ hjælp hertil.

Hertil kommer at der er valg til menighedsrådene i 2024. Vi frygter, at endnu en administrativ opgave, som øger bureaukratiet yderligere, vil gøre det endnu vanskeligere end det allerede er at skaffe kandidater til dette valg og uden menighedsråd, er der ingen folkekirke.

Endelig vil folkekirkens samlede økonomi blive belastet af skulle anskaffe et tidsregistreringssystem som beskrevet i lovforslagets § 4b. Anskaffelsen her af skal alene ske af bureaukratiske grunde for at dække et behov som vi ikke finder nødvendigt i folkekirken, og som betyder, at der igen bliver mere bureaukrati og mindre kirke for pengene.

Af lovforslaget fremgår det, at ændringerne skal træde i kraft 1. januar 2024. Efter vores vurdering er det ikke muligt med en så kort frist at indføre i lovforslagets registreringskrav. Hvis man ikke undtager hovedparten af menighedsrådenes ansatte fra registreringskravet, som foreslået ovenfor, skal vi igen gøre opmærksom på, at de lokale folkekirkelige arbejdspladser ledes af kollegialt valgte organer for hovedpartens vedkommende med lidt eller ingen administrativ hjælp.

Med venlig hilsen



Inge Kjær Andersen

Næstformand og formand for Personaleudvalget



Formand

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Sendt til: akl@bm.dk og dlf@bm.dk

Vesterbrogade 32
1620 København V

Telefon 33 43 70 00
mail@danskeadvokater.dk
www.danskeadvokater.dk

Dok.nr. D-2023-037195

Dato 12. oktober 2023

Vedr. j.nr. 2023 - 5319

Høringssvar over forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter

Danske Advokater takker for muligheden for at afgive høringssvar. Dette høringssvar er udarbejdet i samarbejde med Danske Advokaters fagudvalg ansættelsesret.

Overordnede bemærkninger

Lovforslaget har to hovedelementer. For det første bliver der med lovforslaget mulighed for "opt out" således, at arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale, at der arbejdes ud over 48 timer i gennemsnit om ugen. For det andet indføres der et krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid, dog er nogle lønmodtagere undtaget fra registreringskravet (og andre bestemmelser).

Særligt kravet om registrering af arbejdstid sætter nye organisatoriske og tekniske krav til arbejdsgiverne, som skal sikre, at nye aftaler er på plads, og at der sker en tilstrækkelig registrering af arbejdstiden.

Efter lovforslaget skal de nye regler træde i kraft den 1. januar 2024, hvilket er alt for kort tid til implementeringen. Lovforslaget skal efter lovprogrammet fremsættes i november og vil således først forventes vedtaget i december 2023. Det giver altså arbejdsgiverne mindre end en måned til at indrette sig på de nye regler.

Danske Advokater opfordrer derfor til, at ikrafttrædelsesdatoen rykkes, så arbejdsgiverne får tid til at indrette arbejdspladsen, og parterne får mulighed for at indgå de nødvendige aftaler i henhold til de nye regler.

Generelle bemærkninger

Lovforslagets bemærkninger bærer naturligvis stærkt præg af EU-direktivet og den efterfølgende afrapportering fra arbejdsgruppen om arbejdstid. Danske Advokater savner dog en beskrivelse i lovforslaget af, hvad de foreslåede bestemmelser betyder i en dansk juridisk kontekst.

Nedenfor vil vi komme med eksempler på, hvor reglerne med fordel kunne præciseres eller eksemplificeres, så forståelsen af de foreslåede bestemmelser kan udledes af lovforslaget, og i mindre grad alene overlades til domstolene at fastsætte.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

Vedr. lovforslagets § 1, nr. 1.

Med den foreslåede § 1, stk. 6, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet vil §§ 3, 4 og 5 ikke finde anvendelse for visse personer. Der står bl.a. ”... ikke anvendes for lønmodtagere, hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastlægges på forhånd, ...” I bemærkningerne til lovforslaget mangler en beskrivelse af, hvad der skal forstås ved ”særlige træk”, der er en noget usædvanlig formulering i en dansk juridisk kontekst. Hvad kræves for, at der foreligger et ”træk”? Skal det, der udgør ”trækket”, have bestået i en længere periode etc.?

Danske Advokater opfordrer til, at det i bemærkningerne nærmere beskrives, hvad der skal forstås med ”særlige træk” f.eks. med nogle eksempler.

Ved overholdelse af bestemmelser i denne lov, er der ikke i øvrigt i dansk ret regler, der regulerer arbejdstidens længde og placering, ud over hvad der måtte fremgå af kollektive overenskomster. Det er kendetegnende for store dele af det danske arbejdsmarked i dag, at flere og flere har flydende arbejdstid og selvstændigt kan træffe beslutninger om eller har nærmest afgørende indflydelse på placeringen af arbejdstiden og den længde. Formulering i § 1, stk. 6, ”hvor der er tale om lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner” indikerer, at undtagelsen kun gælder personer med egentligt chefsansvar.

Danske Advokater lægger til grund, at det ikke har været hensigten, og at selvstændige beslutninger naturligt skal læses også vedrørende egen arbejdstid.

Rækkevidden af bestemmelsen er også uklar. At kommissionen har anført at ”rækkevidden skal begrænses til det, der er strengt nødvendigt...” og videre at kommissionen er ”af den opfattelse, at en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere.”, afklarer ikke denne uklarhed.

Der anføres i de specielle bemærkninger (s. 22), at der er tale om implementering af undtagelsesbestemmelse fra arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1. Og der står videre:

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

Danske Advokater opfordrer til, at rækkevidden af bestemmelsen tydeliggøres i bemærkninger; gerne med eksempler på lønmodtagere, som er omfattet af bestemmelsen, og lønmodtagere, som ikke er omfattet af bestemmelsen. Eksemplerne fra den knæsatte praksis kan evt. nævnes og foldes ud.

Vedr. lovforslagets § 1, nr. 2

Med ny § 4 a, i lov om gennemførelse af dele af arbejdsdirektivet, bliver det muligt at lave opt-out, når visse betingelser er opfyldt.

Danske Advokater er generelt tilfredse med, at der gives mulighed for opt-out. Man kan dog spørge sig selv, med hvilken begrundelse lovforslaget anvender "opt-out" i stedet for en dansk oversættelse.

Lovforslaget og dets bemærkninger åbner dog for en vis fortolkningsfrihed, som kan skabe usikkerhed.

Det står i udkastet til § 4 a, stk. 3, at en lønmodtager, der har samtykket i at arbejde over 48 timer om ugen i gennemsnit til enhver tid kan trække samtykket tilbage med et rimeligt varsel.

Danske Advokater opfordrer til, at det i bemærkninger beskrives, hvad der anses for rimeligt varsel, og hvilke elementer der kan indgå i en vurdering af, om et givet varsel er "rimeligt".

Der står i de specielle bemærkninger til bestemmelsen, at en lønmodtager, der afskediges efter at have trukket sit samtykke tilbage med rimeligt varsel vil kunne rejse en sag om "usaglig afskedigelse, brud på overenskomsten og/eller godtgørelse."

Danske Advokater opfordrer til at det foldes ud i de specielle bemærkninger, hvad der menes med "godtgørelse" i denne sammenhæng, herunder om det er intentionen, at den hidtidige praksis, hvor der ikke både kan gives godtgørelse efter fx funktionærloven og lovens § 8, hermed er tænkt ændret.

Afsluttende bemærkninger:

Danske Advokater står gerne til rådighed for uddybende spørgsmål eller dialog.

Med venlig hilsen

Charlotte Hvid Olavsgaard
Specialkonsulent
cho@danskeadvokater.dk



Beskæftigelsesministeriet
Departementet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Ankestyrelsens svar på Beskæftigelsesministeriets høring om udkast til forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter – jeres j.nr. 2023-5319

Beskæftigelsesministeriet har ved mail af 14. september 2023 bedt Ankestyrelsen om eventuelle bemærkninger til udkast til forslag til lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Ankestyrelsens bemærkninger

Udkastet til lovforslaget giver ikke Ankestyrelsens anledning til bemærkninger.

Venlig hilsen

Ulla Salling Petersen

6. oktober 2023

J.nr. 23-77350

Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Tel +45 3341 1200

ast@ast.dk
sikkermail@ast.dk

EAN-nr.:
57 98 000 35 48 21

Åbningstid:
man-fre kl. 9.00-15.00

Ditte Lings Fiala

Fra: Arbejdsretten <Aretten@arbejdsretten.dk>
Sendt: 11. oktober 2023 11:15
Til: Post Post
Emne: SV: Høring over forslag til lov om ændring af lov om ferie og lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler (indførelse af bagatelgrænser m.v.) (BM Id nr.: 434937)

Lovforslaget giver ikke Arbejdsretten anledning til bemærkninger.

Med venlig hilsen

Yasmin Eigtved
Overassistent



T 23 72 39 44 | yei@arbejdsretten.dk

Arbejdsretten

Sankt Annæ Plads 5 | 1250 København K | arbejdsretten.dk

T 33 95 67 21 | aretten@arbejdsretten.dk

Når du henvender dig til Arbejdsretten på mail, er vi som domstol forpligtet til at gemme dine personoplysninger. Du kan læse mere om, hvordan vi behandler din personoplysninger [her](#).

Fra: Postenheden <post@bm.dk>

Sendt: 14. september 2023 16:25

Til: Advokatrådet <postkasse@advokatsamfundet.dk>; AE - Arbejderbevægelsens Erhvervsråd <ae@ae.dk>; Akademikerne <ac@ac.dk>; A-kassen ASE <ase@ase.dk>; Post ATP-Anke <post@atp-anke.dk>; ARBEJDSMARKEDETS FERIEFOND <feriefonden@aff.dk>; Arbejdsretten <Aretten@arbejdsretten.dk>; Maja Kasten <MAK@star.dk>; Business Danmark <sikkerjur@businessdanmark.dk>; Centralorganisationernes Fællesudvalg <info@cfu-net.dk>; CEPOS <info@cepos.dk>; DANSK ARBEJDSGIVERFORENING <da@da.dk>; Dansk Erhverv (info) <info@danskerhverv.dk>; Danske Advokater <tkr@danskeadvokater.dk>; Danske A-kasser <DAK@danskeakasser.dk>; Danske Regioner <regioner@regioner.dk>; DEN DANSKE DOMMERFORENING <jsc@domstol.dk>; Det Faglige Hus - A-kasse <info@detfagligehus.dk>; Erhvervsstyrelsen <erst@erst.dk>; Fagbevægelsens Hovedorganisation <fh@fho.dk>; Finans Danmark <mail@finansdanmark.dk>; FINANSFORBUNDET <post@finansforbundet.dk>; FINANSSEKTORENS ARBEJDSGIVERFORENING <fa@fanet.dk>; Fonden Socialøkonomi.dk <kontakt@kooperationen.dk>; Foreningen Danske Revisorer <sekretariat@fdr.dk>; Forhandlingsfællesskabet <post@forhandlingsfaellesskabet.dk>; Frie <kontakt@frie.dk>; FSR - danske revisorer <fsr@fsr.dk>; Funktionærernes og Tjenestemændenes Fælles-Arbejdsløshedskasse <kontakt@ftfa.dk>; GARTNERI-LAND- OG SKOVBRUGETS ARBEJDSGIVERE <info@gls-a.dk>; ATP <pote@atp.dk>; IDA Ingeniørforeningen i Danmark <ida@ida.dk>; info@justitia-int.org; Kommunernes Landsforening <KL@KL.DK>; Kraka <kontakt@kraka.dk>; KRISTELIG ARBEJDSGIVERFORENING <ka@ka.dk>; Kristelig Fagforening KRIFA <pol.sekr@krifa.dk>; Ledelsessekretariat Ankestyrelsen <lsekr@ast.dk>; LEDERNE <Lederne@lederne.dk>; Lønmodtagernes Dyrtidsfond <info@ld.dk>; MEDST - Medarbejder- og Kompetencestyrelsen <medst@medst.dk>; parasollen <Parasollen@Parasollen.dk>; Skatteankestyrelsen <sanst@sanst.dk>; SRF Skattefaglig forening <srf@srf.dk>; Sundhedskartellet <shk@sundhedskartellet.dk>; Tænketanken Cevea <cevea@cevea.dk>; Ældre Sagen <aeldresagen@aeldresagen.dk>

Emne: Høring over forslag til lov om ændring af lov om ferie og lov om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler (indførelse af bagatelgrænser m.v.) (BM Id nr.: 434937)

Se venligst vedhæftede.

Med venlig hilsen

Sagsstyringsenheden



Beskæftigelsesministeriet

Holmens Kanal 20 | 1060 København K

T 72 20 50 00 | bm@bm.dk | www.bm.dk

Ministry of Employment

Holmens Kanal 20 | 1060 Copenhagen

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