

UDKAST

Forslag

til

Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje¹⁾

Kapitel 1

Anvendelsesområde og definitioner

§ 1. Denne lov finder anvendelse for mobile lønmodtagere på fartøjer, der erhvervsmæssigt transporterer gods eller passagerer på indre vandveje, og hvor lønmodtageren i henhold til Rom-konventionen har aftalt med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant, at dansk lovgivning skal være gældende for ansættelsesforholdet.

Stk. 2. Denne lovs §§ 3 - 7 finder ikke anvendelse for mobile 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 mobile 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.

¹⁾ 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.

UDKAST

§ 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 erhvervsmæssig 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. Begrebet omfatter hvileperioder på fartøjet under sejlads, når det ligger stille, og på land.
- 6) Hviledag: Hvileperiode uden afbrydelse i 24 timer, som den mobile lønmodtager kan tilbringe et sted, denne selv vælger.
- 7) Arbejdsplan: Den af arbejdsgiveren og for lønmodtageren på forhånd bekendtgjorte planlægning af arbejds- og hviledage.
- 8) Fartøj: Et skib eller flydende materiel.

Kapitel 2

Arbejdstid og referenceperiode

§ 3. Arbejdstiden er baseret på en 8-timers arbejdsdag, jf. dog § 4.

Stk. 2. Arbejdstiden kan forlænges i henhold til § 4, forudsat at et gennemsnit på 48 timer om ugen ikke overskrides inden for 12 måneder, som er referenceperioden, jf. dog stk. 3. Ferieperioder og sygefravær skal ikke medregnes i beregningen af gennemsnittet. Krav på hvileperioder, der kan henføres til lovbestemte fridage, trækkes ligeledes fra.

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

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

UDKAST

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. Ved natarbejde må arbejdstiden ikke overstige 7 timer i natperioden og ikke 42 timer på en 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 ombyggede 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, ikke have en arbejdstid, der overstiger

- 1) 12 timer i en hvilken som helst 24-timers periode, og

UDKAST

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 tildeles 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 lønmodtagere må ikke arbejde mere end 6 timer i træk uden pauser.

Beskyttelse af mindreårige

§ 8. For unge mobile lønmodtagere under 18 år gælder reglerne i direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen.

Stk. 2. Unge mobile lønmodtagere over 16 år, kan dog arbejde i den periode, hvor natarbejde er forbudt i henhold til direktiv 94/33/EF om beskyttelse af unge på arbejdspladsen, hvis dette 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

UDKAST

§ 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 mindst 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

Kontrol og straffebestemmelser

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

UDKAST

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 skærpende 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.

Stk. 5. I forskrifter, der udstedes i medfør af loven, kan der fastsættes straf af bøde for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne.

Kapitel 4

Ikrafttræden

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

Kapitel 5

Territorial bestemmelse

§ 15. Loven gælder ikke for Grønland og Færøerne.

UDKAST

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse	
1.	Indledning
2.	Baggrund
2.1.	Ingen indre vandveje i Danmark
2.2.	Rom-konventionen
2.3.	Manglende hjemmel til at fastsætte regler om mobile lønmodtagere på indre vandveje
2.3.1.	Søfartslovgivningen
2.3.2.	Arbejdstidslovgivningen
3.	Lovforslagets hovedpunkter
3.1.	Gældende ret
3.2.	Erhvervsministeriets overvejelser
3.3.	Den forslåede 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

Lovforslaget implementerer 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), i det følgende kaldt direktivet. Det er i medfør af Rom-konventionen nødvendigt, at Danmark gennemfører direktivet, uanset at der ikke i Danmark findes indre vandveje. Direktivet vedrører ikke indre vandveje som sådan, eller regulerer selve fartøjerne, der sejler på indre vandveje, men regulerer kontraktforholdet mellem arbejdsgivere og deres lønmodtagere.

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 et en mobil lønmodtager, der arbejder på et fartøj på indre vandveje.

I henhold til Rom-konventionen af 1980 om, hvilken lov der skal anvendes på kontraktlige forpligtelser, 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.

UDKAST

Mobile arbejdstagere på fartøjer på indre vandveje er ikke søfarende, men har det tilfælles med søfarende og søfartsområdet, at der er tale om arbejde, der udføres på fartøjer, der befinder sig på vand. 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.

2. Baggrund

2.1. Ingen indre vandveje i Danmark

I Danmark er søer og åer ikke led i forsynings- og transportnettet. EU-reglerne om indre vandveje, f.eks. direktiv 2016/1629 af 14. september 2016 om fastlæggelse af tekniske forskrifter for fartøjer på indre vandveje og direktiv 2017/2397 af 12. december 2017 om anerkendelse af erhvervsmæssige kvalifikationer i forbindelse med transport på 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 Danmark er passagersejlads og tursejlads på søer og åer underlagt de samme regler som 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

UDKAST

herom. Danmark fremgår ligeledes ikke af bilagene til direktivets artikel 4, som klassificerer EU's indre vandveje.

Danmark har som følge heraf 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.

2.2. 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 Privatret (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 ikke kendskab til nogen sager, hvor sådanne aftaler er indgået.

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

2.3.1 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 farvande”, hvorfor der ikke i søfartslovgivningen er hjemmel til at fastsætte regler om mobile lønmodtagere på indre vandveje.

2.3.2. Arbejdstidslovgivningen

Danmark har gennemført Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (Arbejdstidsdirektivet) ved lov nr. 248 af 8. maj 2002 om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet (Arbejdstidsloven). I den første udgave af direktivet var en del 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 (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,

UDKAST

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 arbejdstidsreglerne om hviletid og fridøgn, pauser, maksimal arbejdstid, tilbud om helbreds kontrol for natarbejdere, og maksimal arbejdstid for natarbejdere. Ændringsloven fastsætter i § 2, stk. 2, en definition af mobile arbejdstagere: ”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 direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 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. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Gældende ret

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 arbejdstidsloven, som implementerer arbejdstidsdirektivet.

Arbejdstidsloven fastsætter ligesom arbejdstidsdirektivet den maksimale længde af den daglige og ugentlige arbejdstid for ansatte. Loven regulerer

UDKAST

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.

Arbejdstidsloven er en implementering af Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden med senere ændringer. I direktivets oprindelige udgave var en række sektorer undtaget, herunder mobile lønmodtagere på indre vandveje. Som omtalt i afsnit 2.3.3 blev arbejdstidsdirektivet 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 2.3.3. blev direktivet imidlertid ikke implementeret i Danmark for så vidt angår mobile lønmodtagere på indre vandveje.

Ændringsdirektivet indeholder dog også en bestemmelse, hvorefter direktivet 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 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).

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.

3.2 Erhvervsministeriets overvejelser

UDKAST

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 erhvervmæssig 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 erhvervmæssig 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.

UDKAST

Mobile lønmodtagere på indre vandveje defineres som beskrevet i afsnit 2.3.1., ikke som søfarende, men har det tilfælles med søfarende og søfartsområdet, at der tale 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.

3.3. 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).

Ovennævnte aftale er indgået af arbejdsmarkedets parter på europæisk plan inden for transport ad indre vandveje og tager hensyn til arbejdstidsdirektivet, og indeholder forskellige specifikke krav i tråd med sektorens specifikke særtræk, særligt hvad referenceperioden angår. Aftalen, og dermed direktivet indeholder et minimumsantal daglige og ugentlige timers hviletid samt et maksimumsantal timers natarbejde for at håndtere sektorens specifikke arbejdsbetingelser og særtræk. Aftalen gælder for både det nautiske personale (besætningen) og ombordværende personale, omfatter kommerciel gods- og passagertransport og indeholder specifikke bestemmelser for sæsonarbejde på passagerfartøjer.

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.

UDKAST

Det foreslås derudover i lovforslagets § 1, stk. 4, at loven ikke ved aftale kan 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 det foreslåede i § 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 ombyttede periode af arbejdsdage udlignes inden for referenceperioden.

UDKAST

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 mobile 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 den mobile lønmodtager 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.

I forslaget til § 8, stk. 1, henvises til, at unge under 18 år er omfattet af Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen. Direktivet indeholder bestemmelser, der har til formål at sikre, at unge lønmodtagere ikke udsættes for sundhedsmæssige eller sikkerhedsmæssige risici i forbindelse med deres arbejde. Nogle af hovedpunkterne i direktivet inkluderer begrænsninger i arbejdstiden for unge lønmodtagere, hvilket sikrer, at de ikke arbejder for mange timer eller under farlige forhold. Direktivet specificerer også typer af arbejde, der er forbudt for unge lønmodtagere på grund af deres potentielle risici for deres helbred eller sikkerhed. Derudover fastlægger direktivet krav til arbejdsgiverne om at tilbyde

UDKAST

passende sikkerhedsforanstaltninger og sundhedsbeskyttelse til unge lønmodtagere, herunder træning, vejledning og tilsyn for at sikre, at de er i stand til at udføre deres job på en sikker måde.

Forslaget til § 8, stk. 2, er en undtagelse fra direktiv 94/33/EF, idet unge mobile lønmodtagere over 16 år tillades at arbejde i den periode, hvor natarbejde normalt er forbudt ifølge direktiv 94/33/EF, såfremt dette er nødvendigt for at opnå målene for en godkendt uddannelse. Dette kræver dog, at de tildeles en passende hvileperiode til kompensation, og at formålene i artikel 1 i direktiv 94/33/EF ikke udfordres.

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.

UDKAST

Forslagets §§ 12 og 13 indeholder kontrol- og straffebestemmelser. Overtrædelse af lovforslagets bestemmelser om arbejdstid, hvileperioder, særlige regler for unge, arbejdstid efter nødsituationer, krav om gratis helbredsundersøgelser og optegnelser over arbejdstid og hvileperioder kan således medføre bødestraf, eller fængselsstraf op til to år under skærpende omstændigheder.

4. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

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

Lovforslaget har ikke implementeringsmæssige konsekvenser.

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 ... til den ... (... dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

...

UDKAST

11. Sammenfattende skema		
	Positive konsekvenser/mindre-udgifter (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 forbin-	

UDKAST

	delse 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

UDKAST

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, 1. led, at loven finder anvendelse for 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 fragtransport, passagertransport, turisme og andre kommercielle formål.

Danmark har ingen indre vandveje, som beskrevet i de almindelige bemærkninger afsnit 2.1. 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 direktivets bilag 1, artikel 1. nr. 1.

I forslaget til § 1, stk. 1, 2. led, begrænses lovens anvendelsesområde til, hvor lønmodtageren i henhold til 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 2.2.

Ansættelsesaftalen kan være indgået med arbejdsgiveren direkte eller med en fysisk eller juridisk person, der 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 stk. 2, at de bestemmelser i loven, som sikrer lønmodtagere de rettigheder, der er indeholdt i direktivet, ikke gælder for lønmodtagere, der

UDKAST

allerede er dækket af disse rettigheder i henhold til en kollektiv overenskomst. 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. Disse lønmodtagere kan indgå en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om, at overenskomsten, som gælder for andre medarbejdere på virksomheden og sikrer dem de i stk. 2 nævnte rettigheder, også skal gælde for dem. Hvis denne aftale indgås, vil disse ikke-overenskomstansatte lønmodtagere ikke være omfattet af de bestemmelser i loven, der giver lønmodtagerne de i direktivet indeholdte rettigheder.

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 lovforlaget 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

UDKAST

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 definitionsbestemmelse som her foreslået.

Det foreslås i lovforslagets § 2, *nr. 2*, at en mobil lønmodtager 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 1.

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 2.2., 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, når det er i ro, såvel som

UDKAST

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 en plan, der på forhånd oplyser både arbejdsgiveren og lønmodtageren om arbejds- og hviledage. Arbejdsplanen skal angive arbejdstider, hviletider og andre relevante arbejdsforhold for den mobile lønmodtager., herunder eventuelle skift eller rotationer i arbejdstiderne. Arbejdsplaner skal udarbejdes på 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 hydrofojlåde, luftpudefartøjer, undervandsfartøjer, flydende fartøjer og flydende platforme.

Til § 3

Forslagets § 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 begrænset til 8 timer dagligt. 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.

UDKAST

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. De 12 måneder er referenceperioden, medmindre ansættelsens varighed er under 12 måneder, jf. forslaget til § 3, stk. 3.

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 grænser 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.

Forslaget til § 4, stk. 2, fastsætter, at hvis der i en periode på 4 måneder ifølge arbejdsplanen er flere arbejdsdage end hviledage, skal den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 72 timer overholdes. 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 ikke må overstige 7 timer i natperioden og ikke 42 timer i løbet af en syv-dages periode. 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

UDKAST

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 for ansættelsesforholdet.

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 minimums hviledage, som der er ret til i henhold til bestemmelsens 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 ($15 * 0,3 = 4,5$).

UDKAST

Hviledage kan kun afholdes 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 disse arbejder. 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 hvilken som helst 24-timers periode og 72 timer inden for en hvilken som helst 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.

UDKAST

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 ethvert tidsrum på 24 timer. 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. 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, *stk. 1*, gælder reglerne i Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen for unge mobile lønmodtagere.

Direktiv 94/33/EF fastsætter minimumskrav og standarder for beskyttelse af unge lønmodtagere i EU-medlemslandene. Direktivet har til formål at sikre, at unge lønmodtagere er beskyttet mod farer og risici på arbejdspladsen og at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for dem. Direktivet fastsætter blandt andet en minimumsalder, hvor unge kan ansættes til arbejde. Denne minimumsalder skal være i overensstemmelse med nationale love og

UDKAST

praksis, men den må ikke være lavere end den alder, hvor undervisningspligten ophører, og den må ikke overstige 18 år.

Direktiv 94/33/EF fastsætter ligeledes begrænsninger for arbejdstiden for unge lønmodtagere. For eksempel kan unge lønmodtagere ikke arbejde mere end otte timer om dagen og 40 timer om ugen. Derudover skal der være passende pauser og hviletid mellem arbejdsperioder. Endvidere skal unge mobile lønmodtagere som udgangspunkt have to sammenhængende hviledage for hver 7 dages periode.

Direktivet indeholder endvidere regler om arbejdsforhold og arbejdsmiljø for unge lønmodtagere. Dette inkluderer krav til træning, overvågning og tilsyn med unge lønmodtagere for at sikre deres sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Og endelig fastsætter direktiv 94/33/EF regler i forhold til særlige risici og farer, som unge lønmodtagere kan stå over for på arbejdspladsen, herunder forbud mod farligt arbejde, som f.eks. håndtering af farlige stoffer eller anvendelse af farlige maskiner.

Direktiv 94/33/EF er implementeret i Danmark primært via kapitel 10 i Arbejdsmiljøloven (Bekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021 af lov om arbejdsmiljø) samt Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1049 af 30. maj 2021 om unges arbejde.

Forslaget til § 8, stk. 2, er en undtagelse til det generelle forbud mod, at unge udfører natarbejde, som følger af direktiv 94/33/EF.

Unge mobile lønmodtagere, der er over 16 år, har mulighed for at arbejde i tidsrummet, hvor natarbejde normalt er forbudt i henhold til direktiv 94/33/EF. Dette er tilladt, så længe det er nødvendigt for at opfylde uddannelsesmålet for et godkendt kursus, og så længe de får tilstrækkelig hvile som kompensation. Dog må formålene i artikel 1 i direktiv 94/33/EF, der omhandler beskyttelsen af unge lønmodtagere, nemlig at unge lønmodtagere ikke udsættes for arbejdsbetingelser, der kan skade deres helbred eller udvikling, ikke anfægtes.

Ifølge direktiv 94/33/EF kan natarbejde defineres som arbejde, der udføres i løbet af natten inden for tidsrummet fra kl. 22 til kl. 6, eller fra kl. 23 til kl. 7.

UDKAST

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, stk. 2, er således en undtagelse til reglen i § 61, stk. 4 i Arbejdsmiljøloven.

Tilstrækkelig hvile er ikke defineret i direktivet eller i Arbejdsmiljøloven, men i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1049 af 30. maj 2021 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 forannævnte 12 timer.

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.

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, kan normalt 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

UDKAST

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.

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.

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 natarbejderen og skifteholdsarbejderen 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

UDKAST

Den foreslåede § 11 fastsætter specifikke krav til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant vedrørende førelse 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.

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

Det anbefales, at optegnelserne minimum er på fartøjets arbejdsprog 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. Minimumsoplysninger opfatter 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.

UDKAST

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.

Med forslagets § 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 registreringen, opbevaringen og indsendelsen af oplysningerne sker i særligt format.

Til § 12

Forslaget til § 12, stk. 1, giver Erhvervsministeren beføjelse til at fastsætte regler om kontrol, tilsyn og andre relevante forhold i henhold til bestemmelserne i lovforslagets §§ 3-11, som fastlægger regler for daglig og ugentlig arbejdstid, hvileperioder, arbejds- og hviledage, beskyttelse af mindreårige, helbredsundersøgelser mv.

Forslaget til delegationsbestemmelsen i § 12, stk. 1 er nødvendig for at kunne sikre kontrol med og tilsyn af, at bestemmelserne i lovforslaget overholdes. Kontrol og tilsyn er grundlag for, at der kan idømmes straf, jf. forslaget til § 13, for manglende overholdelse af lovforslagets bestemmelser og forskrifter fast i medfør heraf.

Det forventes, at bemyndigelsen delegeres til Søfartsstyrelsen, da Søfartsstyrelsen i forvejen har kompetencer inden for regulering af 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 bestemmel-

UDKAST

ser, 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 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. Det forventes derfor, at bemyndigelsen til at fastsætte nærmere regler om kontrol og tilsyn mv. først vil blive udnyttet, når der konstateres sådanne tilfælde.

Kontrollen og tilsynet vil være af, 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 Søfartsstyrelsen 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.

UDKAST

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/eller et managementfirma. Endvidere er det skibsføreren, navigatøren og/eller 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. 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.

	Rederiet/det sikkerhedsansvarlige selskab/arbejdsgiveren	Skibsføreren/navigatøren/ den mobile lønmodtager
Formelle overtrædelser	10.000 kr.	1.000 kr.
Almindelige overtrædelser En skærpene 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	24.600 kr. Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 24.600 kr., hvis overtrædelsen har medført alvorlig personskade eller død.	Skibsfører eller anden officer: 5.000 kr. Menig: 1.000 kr. Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 1.000 kr., hvis overtrædelsen har medført alvorlig personskade eller død.

UDKAST

<p>samme eller tilsvarende forhold.</p> <p>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.</p>	<p>+ 10.000 for hver skærpende omstændighed.</p> <p>+ 20.000 for hver særligt skærpende omstændighed.</p>	
<p>Grove overtrædelser</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>44.600 kr.</p> <p>Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 44.600 kr., hvis overtrædelser har medført alvorlig personskade eller død.</p> <p>+ 10.000 for hver skærpende omstændighed.</p> <p>+ 20.000 for hver særligt skærpende omstændighed.</p>	<p>10.000 kr.</p> <p>Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 10.000 kr., hvis overtrædelser har medført alvorlig personskade eller død.</p>
<p>Overtrædelse, der medfører forvoldelse af ulykker ved grov fejl eller forsømmelse</p>	<p>44.600 kr.</p> <p>(Ved særligt grove overtrædelser bør bøden dog være på mindst 75.000 kr.)</p> <p>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.</p>	<p>10.000 kr.</p> <p>Bøden forhøjes med et tillæg på 2 x 10.000 kr., hvis overtrædelser har medført alvorlig personskade eller død</p>

Fastsættelsen af straffen vil bero på domstolens konkrete vurdering i det enkelte tilfælde af samtlige omstændigheder i sagen, og det angivne strafniveau vil kunne fraviges i op- eller nedadgående retning, hvis der i den kon-

UDKAST

krete sag foreligger skærpende eller formildende omstændigheder, jf. her- ved 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 har resulteret i skade på liv eller helbred eller udgør en risiko for dette.
- At overtrædelsen har ført til eller har haft 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 skærpende 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 skærpende 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 skærpende omstændighed, at en virksomhed har opnået eller tilsigtet at opnå en økonomisk fordel, herunder besparelse, ved overtrædelse af lovforslaget. Det skal have betydning

UDKAST

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 skærpende 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. forslaget § 13, stk. 1, inden bøden forhøjes yderligere på grund af særligt skærpende 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 far-

UDKAST

tøj, 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 skærpende og/eller særligt skærpende 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 dokumentation, fx en optegnelse i henhold til forslaget § 11.

I forslaget til *stk. 5* gives mulighed for, at der i forskrifter, der udstedes i medfør af loven, kan fastsættes straf i form af bøde for overtrædelse af bestemmelser i forskrifterne. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at de nødvendige håndhævelsesinstrumenter er til rådighed for at kunne sanktionere overtrædelser af forskrifterne udstedt under loven.

Med henblik på at sikre en effektiv håndhævelse af reglerne og dermed sikre, at lovens formål opnås, er det nødvendigt at kunne fastsætte sanktioner i form af bøder for overtrædelser af bestemmelser i forskrifter udstedt i medfør af loven. Dette følger den almindelige praksis, hvor lovgivningen giver mulighed for at fastsætte bødestraf for overtrædelser af administrativt udstedte forskrifter.

UDKAST

Bestemmelsen giver de kompetente myndigheder beføjelse til at fastsætte bøder for overtrædelser af specifikke regler, som måtte være nødvendige for at sikre en effektiv implementering af lovens bestemmelser. De nærmere regler om fastsættelse af bøder vil skulle fremgå af de respektive forskrifter, og der vil skulle være klare retningslinjer for, hvordan og hvornår bøder kan pålægges.

Til § 14

Det foreslås i *stk. 1*, 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.

UDKAST

Bilag 1

Direktiv 2014/112/EU