

## UDKAST

### Forslag

til

Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter<sup>1</sup>

§ 1. I lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004, foretages følgende ændringer:

1. § 1 affattes således:

»§ 1. Denne lov finder anvendelse for lønmodtagere som defineret i § 2, stk. 1, jf. dog stk. 2-6.

*Stk. 2.* §§ 3-4 og 5-7 finder ikke anvendelse for lønmodtagere, der i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til artikel 2, stk. 1, 3 og 4 og artiklerne 4, 6, 8, 9, 16, 17, 18 og 19 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

*Stk. 3.* For lønmodtagere, der ikke er omfattet af en overenskomst, der sikrer de i stk. 2 nævnte rettigheder, finder §§ 3-4 og 5-7 ikke anvendelse, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angiven kollektiv overenskomst, som er gældende på den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat. § 8, stk. 1 og 2, finder alene anvendelse i de i § 8, stk. 3, nævnte tilfælde.

*Stk. 4.* Loven finder ikke anvendelse på mobile lønmodtagere, jf. § 2, stk. 2, som er omfattet af forordning 561/2006 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport. Øvrige mobile lønmodtagere er ikke omfattet af §§ 3 og 5.

*Stk. 5.* Loven finder ikke anvendelse, hvis der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

---

<sup>1</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

## UDKAST

*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.«

2. Efter § 4 indsættes:

»§ 4a. De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark kan under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med stk. 2-4 aftale, at der på det pågældende overenskomstområde er adgang til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i gennemsnit.

*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.

*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.

*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.

## UDKAST

*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.

*Stk. 6.* Spørgsmål om, hvorvidt en kollektiv overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af stk. 1-5, afgøres af Arbejdsretten. Spørgsmål om, hvorvidt betingelserne i stk. 2-5 er opfyldt, afgøres dog ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.

**§ 4b.** Med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid skal arbejdsgiveren indføre et objektivi, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere.

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

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

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

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

*Stk. 5.* Klage over en afgørelse fra Arbejdstilsynet om at forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer i gennemsnit om ugen, jf. stk. 3, nr. 2, kan indbringes for Arbejds miljøklagenævnet. § 81, stk. 1 – 5, i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 2062 af 16. november 2021, som ændret ved § 2 i lov nr. 2588 af 28. december 2021, lov nr. 556 af 10. maj 2022, § 9 i lov nr. 893 af 21. juni 2022 og §§ 2 og 4 i

## UDKAST

lov nr. 324 af 28. marts 2023, om klageadgang finder tilsvarende anvendelse.«

3. I § 9 indsættes efter ”undtagelsesbestemmelser.”:

»Beskæftigelsesministeren bemyndiges endvidere til efter fælles anmodning fra de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter at fastsætte nærmere regler om muligheden for at fravige bestemmelser om, at der højst må arbejdes 48 timer om ugen i gennemsnit, på andre områder end 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.«

§ 2. I lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved § 50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018, § 3 i lov nr. 870 af 14. juni 2020 og § 19 i lov nr. 501 af 16. maj 2023, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 12, udgår ”og”.
2. I § 9, stk. 1, nr. 13, ændres »jf. lovens § 12, stk. 3.« til »jf. lovens § 12, stk. 3, og«.
3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 14:

»14) hvorvidt en overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af § 4a, stk. 1-5, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. Spørgsmål om, hvorvidt betingelserne i § 4a, stk. 2-5, er opfyldt, afgøres dog ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.«

4. I § 9 indsættes som stk. 10:

»Stk. 10. Sager efter stk. 1, nr. 14, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1.«

§ 3. Loven træder i kraft den 1. januar 2024.

## UDKAST

§ 4. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

*Bemærkninger til lovforslaget*

*Almindelige bemærkninger*

Indholdsfortegnelse

1. Indledning

1.1 Lovforslagets baggrund

1.2 Lovforslaget

2. Gældende ret

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Muligheden for opt out

3.1.1. Gældende ret

3.1.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

## UDKAST

### 3.2. Registreringskravet

#### 3.2.1. Gældende ret

#### 3.2.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

### 3.3. Andre ændringer

#### 3.3.1. Gældende ret

#### 3.3.2. Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

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

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

### 6. Administrative konsekvenser for borgerne

### 7. Klimamæssige konsekvenser

### 8. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

### 9. Forholdet til EU-retten

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

### 11. Sammenfattende skema

## 1. Indledning

Siden ikrafttræden af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet) har EU-Domstolen i en række afgørelser taget stilling til forståelsen af direktivet. Visse af disse afgørelser, herunder afgørelsen i sag C-55/18 om registrering af arbejdstid, har givet anledning til overvejelser i forhold til implementeringen af arbejdstidsdirektivet i dansk ret og derfor blev det i 2020 besluttet, at der i regi af Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg skulle nedsættes en arbejdsgruppe med deltagelse i de i udvalget repræsenterede organisationer, hvori det skulle afdekkes og drøftes, hvad domspraksis på området indebærer i forhold til dansk lovgivning.

## UDKAST

Arbejdsgruppens afrapportering blev i juni 2023 sendt til Implementeringsudvalget, som på et møde den 21. juni 2023 besluttede, at afrapporteringen kunne oversendes til beskæftigelsesministeren. Der blev også i juni 2023 indgået en aftale mellem organisationer i Implementeringsudvalget om, hvordan dansk lovgivning på hensigtsmæssig vis kan ændres, så der heri bliver taget højde for praksis fra EU-Domstolen om arbejdstidsdirektivet, og denne aftale sammen med det tilknyttede forståelsespapir tilgik beskæftigelsesministeren sammen med afrapporteringen<sup>2</sup>.

Afrapporteringen fra arbejdsgruppen og den nævnte partsaftale udgør baggrunden for dette lovforslag.

### 1.1. Baggrund

Det fremgår afslutningsvis af afrapporteringen fra arbejdsgruppen, at det er Sekretariatets vurdering, at det er nødvendigt at lovgivningen ændres, så det fremgår, at lønmodtagernes daglige arbejdstid skal måles og registreres, og at det ikke er muligt at betragte rådighedstid på arbejdsstedet som hviletid. Endvidere fremgår det, at det er hensigtsmæssigt, at lovgivningen ændres, så det fremgår, at rådighedstid uden for arbejdsstedet under visse omstændigheder skal betragtes som arbejdstid, og at kompenserende hviletid skal afvikles i umiddelbar forlængelse af arbejdsperioden, der udløser ret til kompenserende hviletid

Med hensyn til partsaftalen, så omhandler den primært lovgivning om registrering af lønmodtagernes daglige arbejdstid samt indførelse af den såkaldte ”opt out”, der findes i arbejdstidsdirektivets artikel 22, på afgrænsede områder. Det er også hovedelementerne i nærværende lovforslag, idet det kan nævnes, at der i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2023 er blevet indgået aftaler, som i tilfælde af lovgivning herom giver adgang til brug af opt out. Opt out er ikke i videre omfang omtalt i afrapporteringen, men det er nærliggende at tage den i arbejdstidsdirektivets artikel 22 fastsatte mulighed for at fravige loftet på 48 timer over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i brug, når den danske regulering omkring rådighedstid skal ændres.

### 1.2. Lovforslaget

Nærværende lovforslag indeholder to nye bestemmelser, §§ 4a og 4b, en ændret affattelse af § 1 samt en justering af bemyndigelsesbestemmelsen i

---

<sup>2</sup> Afrapporteringen og den nævnte aftale samt det tilknyttede forståelsespapir kan ses på Beskæftigelsesministeriets hjemmeside, [www.bm.dk](http://www.bm.dk).

## UDKAST

§ 9. Endvidere foreslås lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter ændret, så det fremgår, at Arbejdsretten har kompetencen til at tage stilling til, om en overenskomst, der giver adgang til at indgå individuelle aftaler om opt out, opfylder de betingelser, der fremgår af § 4a, stk. 1-5.

Den foreslåede § 4a angiver, hvilke overenskomstparter der kan give hjemmel til at indgå individuelle opt out-aftaler, og hvilke betingelser der som minimum skal iagttages i den forbindelse. Den foreslåede § 4b implementerer kravet om registrering af den daglige arbejdstid og fastsætter nærmere om opbevaring af og adgang til de registrerede oplysninger. Endvidere findes der i den foreslåede § 4b en særskilt bestemmelse om registrering, hvis muligheden for opt out, jf. § 4a, udnyttes. Ændringerne i § 1 er navnlig en konsekvens af, at §§ 4a og 4b indføres, og herudover er der blandt andet tilføjet et nyt stykke, hvor dele af undtagelsesbestemmelsen i arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, udmøntes.

### 2. Gældende ret

Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, jf. lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004, regulerer forskellige forhold vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden i Danmark. § 1 fastlægger lovens anvendelsesområde. § 2 indeholder forskellige definitioner. § 3 omhandler pauser. § 4 fastsætter, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en periode på 4 måneder ikke må overstige 48 timer inklusive overarbejde. § 5 omhandler varigheden af natarbejde. § 6 angår gratis helbreds kontrol. § 7 angår mulig overførsel til dagarbejde for natarbejdere med helbredsproblemer. § 8 omhandler sanktioner og § 9 er en bemyndigelsesbestemmelse, hvor adgangen til at udnytte de i direktivet indeholdte undtagelsesmuligheder ikke hidtil er blevet brugt.

Lovens §§ 2-8 foreslås videreført uændret og omfattes således ikke af dette lovforslag.

Med dette lovforslag foreslås indført dels en adgang til opt out (en ny § 4a) og dels et krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid (en ny § 4b). Hverken opt out eller kravet om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid findes i lovgivningen i dag. Herudover foreslås justering af dels lovens § 1 og dels lovens § 9. Derfor beskrives disse bestemmelser, som foreslås justeret, nærmere nedenfor.

#### 2.1. Anvendelsesområdet (§ 1)



## UDKAST

Det fremgår af lovens § 1, stk. 1, at loven finder anvendelse for lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til artikel 2, stk. 1, 3 og 4, artiklerne 4, 6, 8, 9, 16 og 17 i direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som ændret ved direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000. De to direktiver er siden skrevet sammen i direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Det fremgår af lovens § 1, stk. 2, at for lønmodtagere, der ikke er omfattet af en overenskomst, der sikrer de i stk. 1 nævnte rettigheder, finder §§ 2-7 ikke anvendelse, hvis det i det enkelte ansættelsesforhold skriftligt aftales, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angiven kollektiv overenskomst, som er gældende på den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat. § 8, stk. 1 og 2, finder alene anvendelse i de i § 8, stk. 3, nævnte tilfælde.

Det fremgår af lovens § 1, stk. 3, at loven ikke finder anvendelse på mobile lønmodtagere, jf. § 2, stk. 2, som er omfattet af forordning 3820/85 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport. Øvrige mobile lønmodtagere er ikke omfattet af §§ 3 og 5-7.

Det fremgår af lovens § 1, stk. 4, som foreslås videreført uændret som § 1, stk. 5, at loven ikke finder anvendelse, hvis der i anden særlig lovgivning eller bestemmelse med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

### 2.2. Bemyndigelsesbestemmelsen (§ 9)

Det fremgår af lovens § 9, at beskæftigelsesministeren bemyndiges til efter forhandlinger med arbejdsmarkedets parter at fastsætte nærmere regler vedrørende udnyttelse af de i direktivet indeholdte undtagelsesmuligheder.

### 2.3. Arbejdsretsloven

I § 9 i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, jf. lovbekendtgørelse nr. 1003 af 24. august 2017, som ændret ved § 50 i lov nr. 60 af 30. januar 2018, § 3 i lov nr. 870 af 14. juni 2020 og § 19 i lov nr. 501 af 16. maj 2023, er det i stk. 1 anført, hvilke sager der hører under Arbejdsrettens kompetence, og i de efterfølgende stykker er det anført, hvem der kan rejse en sag ved Arbejdsretten. De med dette lovforslag foreslåede tilføjelser af et nyt nummer i stk. 1 og et nyt stykke er udformet på samme måde som andre af bestemmelserne i § 9.

### 3. Lovforslagets hovedpunkter

#### 3.1. Muligheden for opt out

Det foreslås at ændre lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, så det bliver muligt for lønmodtagere og arbejdsgivere at indgå individuelle aftaler om, at bestemmelser om, at der højst må arbejdes 48 timer i gennemsnit om ugen, kan fraviges. Sådanne aftaler foreslås alene at kunne indgås, hvis forskellige betingelser er opfyldt, jf. nedenfor, og forslaget om at introducere den såkaldte opt out, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 22, skal ses i lyset af de ændringer i lovgivningen om rådighedsvagter, der vil skulle foretages på baggrund af EU-Domstolens praksis.

##### 3.1.1. *Gældende ret*

Muligheden for opt out har ikke hidtil været brugt i Danmark. Det har således ikke i medfør af arbejdstidsdirektivets artikel 22 været muligt at fravige bestemmelser i lovgivningen eller i kollektive overenskomster om, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en referenceperiode ikke må overstige 48 timer. Efter § 4, som i øvrigt ikke foreslås ændret, udgør referenceperioden 4 måneder, mens der overenskomstmæssigt har været mulighed for at operere med en referenceperiode for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på op til 12 måneder.

##### 3.1.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

Organisationer med sæde i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg indgik den 30. juni 2023 på baggrund af den ovenfor nævnte afrapportering fra arbejdsgruppen om arbejdstid en aftale om blandt andet muligheden for at udnytte direktivets artikel 22 på visse områder og under visse betingelser. Den nævnte partsaftale forudsætter ændringer i lovgivningen, og det er ministeriets intention med dette lovforslag, at der tilvejebringes en ramme for, at der i overensstemmelse med partsaftalen kan indgås individuelle aftaler om opt out. Et centralt element i aftalen og lovforslaget er, at selve hjemlen til at indgå sådanne individuelle aftaler skal tilvejebringes overenskomstmæssigt, mens lovforslaget fastlægger rammer for, hvordan dette overenskomstmæssigt kan ske.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det af hensyn til lønmodtagernes sikkerhed og sundhed er essentielt, at adgangen til at indgå aftale om arbejde ud over 48 timer i gennemsnit begrænses til det nødvendige, og at det skal sikres, at dette i givet fald sker på betryggende måde. Det er også et element i partsaftalen af 30. juni 2023. Derfor foreslås det i nærværende

## UDKAST

lovforslag, at adgangen til at give hjemmel til individuelle aftaler om opt out forbeholdes de mest repræsentative overenskomstparter. Det udgør et betydeligt værn mod misbrug af den foreslåede ordning, hvis det alene er de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, som kan give adgang til fravigelser af 48-timersreglen.

Det beror på en konkret vurdering, hvem der på et givet ansættelsesområde kan betragtes som de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Denne vurdering kan blandt andet tage udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisationens overenskomster. Tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster kan også anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og derfor vil det være repræsentativiteten på lønmodtagerside, der først og fremmest vil være afgørende for, om en overenskomst kan betragtes som indgået af en mest repræsentativ part.

Det er ikke hensigten med lovforslaget at ændre på gældende praksis i forhold til organisationer, der i dag er aftaleberettigede og har en gyldig kollektiv overenskomst. Det kan nævnes, at fx. KL, regionerne og staten kan have landsdækkende overenskomster med bestemte faggrupper, og at lovforslaget ikke betyder, at der kun i én af disse overenskomster kan gives mulighed for individuel aftale om opt out. Lovforslaget hindrer heller ikke, at der kan være overlappende overenskomster i arbejdsgiverfællesskaber, som hver især må betragtes som indgået af de mest repræsentative parter. I givet fald vil det være muligt at få prøvet, om en overenskomst er indgået af mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, ved Arbejdsretten eller eventuelt ved faglig voldgift.

I partsaftalen af 30. juni 2023 er følgende anført om parternes overvejelser vedrørende opt out:

”Fravigemuligheden forudsætter at det aftales mellem de enkelte overenskomstparter for konkrete overenskomster og med hjemmel i disse nye lovbestemmelser. Det er en forudsætning, at opt-out ikke benyttes til at øge den effektive arbejdstid. Arbejdsgivere, der aftaler og anvender opt-out, skal foretage nødvendige foranstaltninger, jf. arbejdstidsdirektivets art. 22, stk. 1, for at sikre deres ansattes sikkerhed og sundhed og forebyggelse heraf. Som

## UDKAST

eksempel kan nævnes, at ansatte omfattet af opt-out tilbydes gratis helbredsundersøgelser hvert 2. år, at virksomheden udfører APV med arbejdstid som fokusområde oftere end hvert 3. år eller andre relevante tiltag. Der er tale om muligheden for at indgå lave en overenskomstmæssig og branchespecifik aftale om opt-out indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Aftalen laves med udgangspunkt i direktivets art. 22 samt direktivets artikel 17, stk. 3 (litra a-c). Der kan udelukkende laves aftaler om opt-out, for så vidt angår rådighedsvagter.”

I nærværende lovforslag har Beskæftigelsesministeriet indarbejdet ovenstående principper for brug af opt out, og ministeriet har tillige fulgt anbefalingerne fra partsaftalen vedrørende beskyttelsesforanstaltninger i relation til den enkelte lønmodtager, fx i forhold til adgangen til at trække et samtykke om at arbejde ud over 48 timer i gennemsnit om ugen tilbage eller at afvise at give et sådant samtykke og en viktimiseringsbestemmelse i forbindelse hermed.

I forhold til det anførte om direktivets artikel 17, stk. 3, litra a) – c), kan det anføres, at der generelt er tale om aktiviteter, hvor det kan være nødvendigt at have et stående beredskab eller sikre kontinuerlig drift. Følgende aktiviteter er nævnt i artikel 17, stk. 3, litra a) – c):

”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 udøves 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

## UDKAST

- 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 fremgår af partsaftalen, at hvis der skal være mulighed for opt out på andre områder end ovenstående, skal dette kun kunne ske ved en udnyttelse af bemyndigelsesbestemmelsen i § 9, som foreslås præciseret via nærværende lovforslag, efter en fælles anmodning herom fra de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter.

Det fremgår også af partsaftalen, at udgangspunktet, som dog kan fraviges af de enkelte overenskomstsparter, er, at der højst kan arbejdes 60 timer om ugen i gennemsnit beregnet over en referenceperiode på 4 måneder i opt out. Der henvises i denne forbindelse til den foreslåede § 4a, stk. 4 og 5.

### 3.2. Registreringskravet

Med EU-Domstolens dom af 14. maj 2019 i sag C-55/18 blev det fastslået, at der i medfør af arbejdstidsdirektivet gælder et krav om, at lønmodtagers daglige arbejdstid måles og registreres, så det kan sikres, at bestemmelser om hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid overholdes. Registreringskravet fremgår ikke af nogen bestemmelse i direktivet, og det er derfor den nævnte dom, der fastlægger rammerne for dette registreringskrav, hvilket der er nærmere redegjort for i den ovenfor nævnte afrapportering fra arbejdsgruppen om arbejdstid under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg. Det kan fremhæves, at der på baggrund af dommen er en høj grad af metodefrihed i forhold til opfyldelsen af registreringskravet.

#### 3.2.1. *Gældende ret*

Der er ikke i gældende lovgivning et generelt krav om registrering af den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid. Det i arbejdstidsdirektivets artikel 22, stk. 1, litra c) – e), anførte krav om registrering i forbindelse med opt out har ikke hidtil været implementeret i dansk lovgivning, da muligheden for opt out som nævnt ikke har været brugt i en dansk sammenhæng.

#### 3.2.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

## UDKAST

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering, at det på baggrund af afgørelse i sag C-55/18 er nødvendigt at indføre bestemmelser om registrering af den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid, og dette kan gøres med udgangspunkt i partsaftalen af 30. juni 2023. Heri er følgende anført om registreringskravet:

”Det fremgår af EU domstolens afgørelsen C-55/18 at medlemsstaterne er forpligtet til at sikre en registrering af arbejdstid, som gør det muligt at ”fastslå om den maksimale ugentlige arbejdstid, således som defineret i artikel 6 i direktiv 2003/88, inklusive overarbejde i henhold til denne bestemmelse, er overholdt i løbet af den i direktivets artikel 16, litra b), eller artikel 19 omhandlede referenceperiode, dels, om de daglige og ugentlige minimumshvileperioder som defineret i direktivets artikel 3 og 5 er overholdt inden for hver 24-timersperiode for så vidt angår den daglige hviletid, eller i løbet af den i samme direktivs artikel 16, litra a), omhandlede referenceperiode for så vidt angår den ugentlige hviletid”.

Arbejdstid defineres i overensstemmelse med EU-retten, herunder EU-Domstolens praksis og der sondres mellem arbejdstid og hviletid, der gensidigt begrebsmæssigt udelukker hinanden. Arbejdsgivers anvendelse af oplysninger til kontrol af medarbejderne er underlagt de restriktioner, som følger af gældende ret og aftaler.”

Herudover lægges der i partsaftalen op til, at lønmodtagere skal kunne tilgå egne oplysninger om den daglige arbejdstid, og at arbejdsgiver skal opbevare de registrerede oplysninger i 5 år efter udløbet af den periode, der udgør grundlaget for beregningen af lønmodtagerens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Dette er indarbejdet i nærværende lovforslag.

Med hensyn til det i arbejdstidsdirektivets artikel 22, stk. 1, litra c) – e), anførte krav om registrering i forbindelse med opt out, foreslås dette tillige indarbejdet i nærværende lovforslag. Heri ligger, at i forhold til lønmodtagere, som har indgået individuel aftale om opt out, skal arbejdsgivere føre ajourførte registre over de pågældende lønmodtagere, stille de registrerede oplysninger til rådighed for Arbejdstilsynet, som af sikkerheds- eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, og efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger om de aftaler, der er indgået i

## UDKAST

overensstemmelse med bestemmelsen om adgang til overenskomstmæssigt at give adgang til opt out, og den pågældende kollektive overenskomst.

### 3.3. Andre ændringer

I forbindelse med at kravet om registrering af den daglige arbejdstid implementeres, jf. ovenfor i afsnit 3.3., foreslås det at udnytte muligheden for at undtage visse lønmodtagere fra §§ 3, 4 og 5 i loven, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, litra a). De pågældende lønmodtagere omfattes således ikke af registreringskravet, hvis de tillige er undtaget fra arbejdsmiljølovgivningens hviletidsbestemmelser, som findes i §§ 3 og 4 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, om hvileperiode og fridøgn m.v., jf. EU-Domstolens afgørelse i sag C-55/18 og den i dommen nævnte praksis.

#### 3.3.1. *Gældende ret*

Muligheden for at undtage lønmodtagere, 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, har ikke hidtil været udnyttet i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. En implementering af bestemmelsen i artikel 17, 1, litra a), findes i § 6 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, hvorved de pågældende lønmodtagere er undtaget fra hviletidsbestemmelserne i bekendtgørelsens §§ 3 og 4.

Selvom artikel 17, stk. 1, litra a), ikke hidtil har været udnyttet i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, har det været muligt gennem kollektiv aftale at undtage de af direktivbestemmelsen omfattede lønmodtagere fra blandt andet 48-timersreglen. Der kan i den forbindelse henvises til den gældende lovs § 1, stk. 1 og 2.

#### 3.3.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

I aftalen af 30. juni 2023 anbefales det under henvisning til det i den tidligere nævnte afrapportering fra arbejdsgruppen under Implementeringsudvalget anførte om arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, at muligheden for at undtage de af artikel 17, stk. 1, litra a), omfattede lønmodtagere fra §§ 3, 4 og 5 implementeres i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. På den baggrund foreslås det at indsætte et nyt stk. 6 i § 1 i loven, så aftalens anbefaling udmøntes.

Artikel 17, stk. 1, i direktivet har følgende ordlyd:

## UDKAST

”Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan medlemsstaterne fravige artikel 3, 4, 5, 6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den, bl.a. når der er tale om:

- a) personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger
- b) arbejdende familiemedlemmer eller
- c) arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.”

På side 54 f. i Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet fra 2023<sup>3</sup> er det anført, at Kommissionen mener, at ”undtagelsen kunne omfatte visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan. Den vil ligeledes finde anvendelse på visse eksperter, erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid.”

Kommissionen anfører samtidig, at artikel 17, stk. 1, skal fortolkes således, at bestemmelsens ”rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som disse undtagelser giver adgang til at beskytte”, og at Kommissionen er ”af den opfattelse, at en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere”. Endelig fastslår Kommissionen, 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”.

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering på baggrund af EU-Domstolens praksis, som Kommissionen henviser til, at bestemmelsens rækkevidde beror på en konkret vurdering af, hvad der er gældende i forhold til arbejdstilrettelæggelsen i det enkelte ansættelsesforhold. Det forhold, at det alene er artikel 17, stk. 1, litra a), som foreslås implementeret i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, indebærer således ikke, at det er ministeriets hensigt, at anvendelsesområdet for den foreslåede bestemmelse i øvrigt skal fortolkes indskrænkende set i forhold til, hvad der på baggrund af EU-Domstolens praksis må anses for gældende EU-ret i relation til artikel 17, stk. 1.

---

<sup>3</sup> Com (2023) 969



## UDKAST

Det er ikke et krav efter EU-retten, men det er et element i partsaftalen af 30. juni 2023, at det skal fremgå af ansættelseskontrakten mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse, jf. artikel 17, stk. 1, litra a). Betingelsen foreslås på den baggrund medtaget i bestemmelsen.

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

Lovforslagets krav om, at arbejdsgivere skal sikre, at der indføres et arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle og registrere den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid, vurderes at medføre økonomiske konsekvenser og begrænsede implementeringskonsekvenser for det offentlige.

Det skønnes med betydelig usikkerhed, at de løbende udgifter for de offentlige arbejdsgivere vil ligge mellem 50-100 mio. kr. i administrative omkostninger til tidsforbrug hos medarbejdere, der skal registrere deres daglige arbejdstid samt tidsforbrug hos ledere, som skal kontrollere medarbejdernes registreringer. Skønnet bygger på en antagelse om, at der i forvejen er en udbredt registreringspraksis i det offentlige, og det vil dreje sig om 5 pct. af medarbejderne som med lovændringen nu vil skulle tidsregistrere, hvor de ikke før gjorde det.

Implementeringsomkostningerne vurderes at være begrænsede, da der i forvejen er en udbredt registreringspraksis i det offentlige. På den baggrund antages, at der i vid udstrækning allerede er arbejdstidsregistreringssystemer til rådighed.

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

Lovforslagets krav om, at arbejdsgivere skal sikre, at der indføres et arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle og registrere den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid, medfører administrative konsekvenser for erhvervslivet.

De administrative konsekvenser for erhvervslivet vil bestå af omstillingsomkostninger til tilpasning eller indkøb af tidsregistreringssystemer, samt løbende omkostninger, der dækker tidsforbrug hos medarbejdere, der skal registrere deres daglige arbejdstid.

Det bemærkes, at lovforslaget er en udmøntning af en partsaftale indgået mellem arbejdsmarkedets parter (DA, FH og AC) og udgør en minimumsimplementering af EU-Domstolens afgørelse i sag C-55/18, der fastslog, at

## UDKAST

medlemslandene er forpligtet til at implementere krav om registrering af de enkelte lønmodtageres daglige arbejdstid.

Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering (OBR) har gennemført en foreløbig vurdering af lovforslagets administrative konsekvenser for erhvervslivet. Der foreligger begrænset empiri, der har kunnet anvendes til vurderingen, da der ikke eksisterer dansk data på, hvor stor en andel af virksomhederne, der har tidsregistreringssystemer, som lever op til lovforslagets krav, eller hvor mange danske lønmodtagere, der allerede registrerer deres daglige arbejdstid. OBR har derfor adspurgt et udsnit af danske private virksomheder. OBRs foreløbige vurdering på baggrund af informationer fra de adspurgte virksomheder er, at ca. 40 pct. af de private virksomheder med ansatte har et tidsregistreringssystem, som alle deres ansatte er omfattet af, og ca. 80 pct. af lønmodtagerne registrerer deres daglige arbejdstid på en måde, der lever op til det nye lovkrav.

For så vidt angår de ovenfor nævnte omstillingsomkostninger, estimerer OBR – med betydelig usikkerhed – at de samlede omstillingsomkostninger til tilpasning eller indkøb af tidsregistreringssystemer vil udgøre i størrelsesordenen 500 mio. kr. for ca. 64.000 virksomheder. Disse udgifter dækker over omkostninger for virksomheder, som intet tidsregistreringssystem har i dag, samt virksomheder som skal udvide deres eksisterende system til at omfatte alle medarbejdere. På trods af metodefriheden i lovforslaget til arbejdsgiverens tidsregistreringssystem, oplyser de fleste virksomheder, at de forventer at have omkostninger til at indkøbe et digitalt system til tidsregistrering, da virksomhederne vurderer, at dette er den mest effektive måde for dem at leve op til lovens krav (selv om loven ikke stiller krav om et digitalt tidsregistreringssystem).

For så vidt angår vurderingen af de løbende omkostninger er der en meget betydelig datamæssig usikkerhed om, hvad det faktiske tidsforbrug må forventes at udgøre for de medarbejdere, der skal til at registrere deres daglige arbejdstid for at leve op til lovens krav. Virksomhederne oplyser således meget forskellige vurderinger af det forventede tidsforbrug pr. medarbejder. OBR vurderer på baggrund af virksomhedernes oplysninger, at det daglige tidsforbrug pr. medarbejder, som skal til at tidsregistrere, i gennemsnit er mellem 1 minut og 3 minutter.

Nogle virksomheder oplyser endvidere, at de som følge af kravet til tidsregistrering af medarbejdernes daglige arbejdstid vil have behov for, at med-

## UDKAST

arbejdere i fx HR-afdelinger eller i ledelsespositioner kontrollerer rigtigheden af medarbejdernes arbejdstidsregistrering. Dette medfører også administrative omkostninger for virksomhederne.

OBR vurderer på den baggrund, at de løbende administrative konsekvenser for erhvervslivet vil udgøre i størrelsesordenen mellem ca. 990 mio. kr. og 2,4 mia. kr. årligt, afhængigt af, om det gennemsnitlige tidsforbrug pr. medarbejder er 1 minut om dagen eller 3 minutter dagligt. Det er OBRs vurdering, at man gennem virksomhedsrettet information og oplysning om minimumskravene for efterlevelse af loven vil kunne bidrage til at forebygge byrderne.

OBR har på nuværende tidspunkt ikke tilstrækkeligt data, der gør det muligt at præcisere de administrative konsekvenser nærmere. OBR vil derfor gennemføre en ex post-måling af de administrative konsekvenser i 2024, efter at loven er trådt i kraft.

### **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**

Med dette lovforslag foreslås gennemført tiltag med henblik på at sikre, at den danske lovgivning om arbejdstid er overensstemmende med EU-retten. Det foreslås således for det første at stille krav om, at arbejdsgivere skal måle og registrere den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid, hvorved EU-Domstolens afgørelse i sag C-55/18 implementeres. Der henvises til det herom anførte i den ovenfor nævnte afrapportering fra arbejdsgruppen, der blev nedsat i regi af Implementeringsudvalget og afsnit 3.3. ovenfor.

For det andet foreslås det at udnytte undtagelsesmuligheden i artikel 22 i arbejdstidsdirektivet, så det på bestemte ansættelsesområder bliver muligt overenskomstmæssigt at give adgang til indgåelse af individuelle aftaler om opt out. Betingelserne i artikel 22, der knytter sig til denne mulighed for at aftale, at der kan arbejdes ud over 48 timer i gennemsnit om ugen, implementeres i den forbindelse. Der henvises til afsnit 3.2. ovenfor, og det kan

## UDKAST

anføres, at introduktionen af opt out i Danmark har til formål at sikre rammer for arbejdstilrettelæggelsen på visse, centrale områder, så bestemmelser i lovgivningen om arbejdsmiljø kan udformes i overensstemmelse med EU-retten, og det samtidig stadig vil være muligt at opretholde det nødvendige beredskab på disse områder.

For det tredje foreslås det, at undtagelsesmuligheden i arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, litra a), indskrives i loven, hvorved bestemte lønmodtagere blandt andet vil kunne være undtaget fra det ovennævnte registreringskrav. Der henvises til afsnit 3.4. ovenfor.

For det fjerde foreslås det at rette en fejl i den gældende lovgivning, så det alene er § 3 og 5 i loven, som ikke er gældende for øvrige mobile lønmodtagere, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 20, stk. 1. Det fremgår heraf, at artikel 3-5 og 8 ikke finder anvendelse på mobile arbejdstagere, men artikel 9, som omhandler helbreds kontrol af natarbejdere samt natarbejders mulig overgang til dagarbejde, er ikke nævnt i artikel 20. stk. 1.

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

**Kommenterede [F1]:** Vil blive tilføjet efter høring

## UDKAST

### 11. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, an- før »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, an- før »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	<u>Det skønnes med betydelig usikkerhed, at de løbende udgifter for de offentlige arbejdsgivere vil ligge mellem 50-100 mio. kr. i administrative omkostninger til tidsforbrug hos medarbejdere, der skal registrere deres daglige arbejdstid samt tidsforbrug hos ledere, som skal kontrollere medarbejdernes registreringer.</u>
Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen.	<u>Implementeringsomkostningerne vurderes at være begrænsede, da der i forvejen er en udbredt registreringspraksis i det offentlige. På den baggrund antages, at der i vid udstrækning allerede er arbejdstidsregistreringssystemer til rådighed.</u>
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	Ingen.
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen.	<u>Lovforslaget indebærer bl.a., at arbejdsgivere skal sikre, at der indføres et objektive, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle og registrere den enkelte lønmodtagers daglige arbejdstid.</u>  <u>De samlede omstillingsomkostninger for erhvervslivet forventes med betydelig usikkerhed at udgøre i størrelsesordenen 500 mio. kr. Hertil kommer løbende omkostninger på</u>

## UDKAST

		<a href="#">mellem ca. 990 mio. kr. og 2,4 mia. kr. årligt.</a>
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen.	Ingen.
Klimamæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen.	Ingen.
Forholdet til EU-retten		
Er i strid med de fem principper for implementering af erhvervsrettet EU-regulering/ Går videre end minimumskrav i EU-regulering (sæt X)	Ja	Nej X

## UDKAST

### *Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser*

#### *Til § 1*

##### Til nr. 1

Det foreslås i nr. 1, at affattelsen af § 1 ændres. I den foreslåede nye affattelse af § 1 anføres i stk. 1, at loven finder 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, der i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de pågældende direktivmæssige rettigheder, og i den foreslåede nye affattelse af § 1 anføres i stk. 3, at §§ 3-4 og 5-7 ikke finder anvendelse for lønmodtagere, hvis det i ansættelsesforholdet skriftligt er aftalt, at lønmodtageren er sikret disse rettigheder i henhold til en nærmere angiven kollektiv overenskomst, som er gældende på den virksomhed, hvor lønmodtageren er ansat. Stk. 2 og 3 er en videreførelse af gældende ret, men eftersom de nye §§ 4a og 4b finder anvendelse, selvom arbejdstidsdirektivet i øvrigt er overenskomstimplementeret, har det været nødvendigt at formulere bestemmelserne lidt anderledes end i den gældende lov.

I den foreslåede nye affattelse af § 1 anføres i stk. 4, 1. pkt., at loven ikke finder anvendelse på mobile lønmodtagere, jf. § 2, stk. 2, som omfattes af køre- og hviletidsforordningen. I 2. pkt. anføres, at øvrige mobile lønmodtagere ikke omfattes af §§ 3 og 5. 1. pkt. er en videreførelse af gældende ret, idet nummeret på køre- og hviletidsforordningen dog er opdateret, mens 2. pkt. er ændret i forhold til gældende ret, idet det alene er §§ 3 og 5 og ikke §§ 3 og 5-7, som ikke finder anvendelse i forhold til øvrige mobile lønmodtagere. Denne ændring skyldes, at den gældende lov ved en fejl har undtaget øvrige mobile lønmodtagere fra §§ 6-7, hvilket ikke er i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivet.

I den foreslåede nye affattelse af § 1 anføres i stk. 5, at loven ikke finder anvendelse, hvis der i anden særlig lovgivning eller bestemmelser med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau. Der er tale om en videreførelse af den gældende bestemmelse i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

## UDKAST

I den foreslåede nye affattelse af § 1 anføres i stk. 6, at under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed finder §§ 3, 4 og 5 ikke anvendelse for lønmodtagere, 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.,et Det skal endvidere fremgå af ansættelseskontrakten, at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse . Der er tale om en ny undtagelsesbestemmelse, hvor dele af undtagelsesbestemmelsen i arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, udmøntes. I gældende ret har det alene været muligt, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, at undlade at anvende direktivets pausebestemmelse (artikel 4), direktivets bestemmelse om maksimal ugentlig arbejdstid (artikel 6) samt direktivets bestemmelse om natarbejdets varighed (artikel 8) via kollektiv overenskomst.

Af arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1 fremgår det, at medlemsstaterne under overholdelse af generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed kan fravige artikel 3-6, 8 og 16, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd eller når arbejdstagerne selv kan fastsætte den. Dette gælder blandt andet, når der er tale om personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger. Denne undtagelsesmulighed foreslås her udnyttet i overensstemmelse med den aftale, som er indgået mellem organisationer med sæde i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg.

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. Der henvises i øvrigt til afsnit 3.4.2. i de almindelige bemærkninger, hvor direktivets artikel 17, stk. 1, er gengivet.

Det kan i forhold til forståelsen af, hvad der ligger i, at generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed skal overholdes, henvises til arbejdsmiljølovgivningen. Der er ikke via en specifik undtagelsesbestemmelse videre adgang til at fravige bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen, som således fortsat vil skulle overholdes.



## UDKAST

Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at lovens §§ 3,4 og 5 ikke finder anvendelse. Dette kan ske i forbindelse med ansættelsen, og hvis det sker under ansættelsen, kan dette ske ved skriftlig aftale i form af et tillæg til ansættelseskontrakten. Fremgår det anførte ikke af ansættelseskontrakten eller er der ikke tale om arbejde, hvor arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastlægges på forhånd, eller hvor lønmodtagerne selv kan fastsætte den, vil §§ 3, 4 og 5 finde anvendelse.

Til nr. 2

Det foreslås i nr. 2 at tilføje loven en ny § 4a, der vedrører overenskomstparters adgang til at give mulighed for individuelle aftaler om opt out, og en ny § 4b, der omhandler arbejdsgivers forpligtelse til at registrere den daglige arbejdstid mv. samt bestemmelser om adgang til de registrerede oplysninger. Der er ikke i den gældende lovgivning bestemmelser om muligheden for at bruge opt out eller om registrering af arbejdstid.

I den nye § 4a foreslås i stk. 1, at de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med stk. 2-4 kan aftale, at der på det pågældende overenskomstområde er adgang til at indgå individuelle aftaler om, at lønmodtageren arbejder ud over 48 timer om ugen i gennemsnit. Bestemmelsen giver således de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter mulighed for at give hjemmel til at indgå opt out-aftaler, idet overenskomster, hvori denne mulighed udnyttes, skal udformes under iagttagelse af de betingelser, der er fastsat i stk. 2-5. Bestemmelsen gennemfører arbejdstidsdirektivets artikel 22, stk. 1, litra a).

Det beror på en konkret vurdering, hvem der på et givet ansættelsesområde kan betragtes som de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Denne vurdering, der foreslås at skulle foretages af Arbejdsretten, jf. det foreslåede stk. 5 og § 2, kan blandt andet tage udgangspunkt i, hvor mange medlemmer den pågældende lønmodtagerorganisation, som er part i overenskomsten, har, og hvor mange der er dækket af den pågældende lønmodtagerorganisation overenskomsten. Tiltrædelses- og virksomhedsoverenskomster kan også anses for indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, og derfor vil det være repræsentativiteten på lønmodtagerside, der først og

## UDKAST

fremmest vil være afgørende for, om en overenskomst kan betragtes som indgået af en mest repræsentativ part.

Det er ikke hensigten med lovforslaget at ændre på gældende praksis i forhold til organisationer, der i dag er aftaleberettigede og har en gyldig kollektiv overenskomst. Det kan nævnes, at fx. KL, regionerne og staten kan have landsdækkende overenskomster med bestemte faggrupper, og at lovforslaget ikke betyder, at der kun i én af disse overenskomster kan gives mulighed for individuel aftale om opt out. Lovforslaget hindrer heller ikke, at der kan være overlappende overenskomster i arbejdsgiverfællesskaber, som hver især må betragtes som indgået af de mest repræsentative parter.

Det er anført i den aftale, som er indgået mellem arbejdsmarkedsparter, som er repræsenteret i Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, at det er en forudsætning, at der indgås aftaler mellem de enkelte overenskomstparter for konkrete overenskomster i overensstemmelse med det i stk. 2-4 anførte, og at opt out ikke kan benyttes til at øge den effektive arbejdstid. Arbejdsgivere, der anvender opt out og indgår aftaler, skal foretage nødvendige foranstaltninger for at sikre de pågældende ansattes sikkerhed og sundhed, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 22, stk. 1. Som eksempler herpå kan nævnes, at ansatte omfattet af opt out kan tilbydes gratis helbreds kontrol hvert andet år, eller at virksomheden udfører APV med arbejdstid som fokusområde oftere end hvert tredje år. Der kan også iværksættes andre relevante tiltag.

De bestemmelser, der kan fraviges ved en individuel aftale med hjemmel i en kollektiv overenskomst, som er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter, er dels lovens § 4 og dels overenskomstbestemmelser, der implementerer den i arbejdstidsdirektivets artikel 6 fastsatte 48-timersregel. Der er ikke mulighed for at fravige andre lovbestemmelser end lovens § 4 via en opt out-aftale, der indgås i overensstemmelse med den foreslåede § 4a, stk. 1.

Det foreslås i § 4a, stk. 2, at muligheden for at indgå aftale om, at der arbejdes ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, alene kan anvendes i forhold til lønmodtagere, der er omfattet af overenskomstbestemmelser om rådighedsvagter, herunder lokalaftaler herom. Desuden skal de pågældende lønmodtagere varetage samfundskritiske funktioner inden for de områder,

## UDKAST

der er angivet i arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 3, litra a) – c). Der henvises til afsnit 3.1.2. i de almindelige bemærkninger, hvor direktivets artikel 17, stk. 3, litra a) – c), er gengivet, idet det bemærkes, at der i særdeleshed er tale om former for beskæftigelse, hvor der arbejdes kontinuerligt, og således hvor rådighedsvagter er relativt ofte forekommende.

Det foreslås i § 4a, stk. 3, at en lønmodtager, der gennem indgåelse af en individuel aftale har samtykket i at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, til enhver tid kan trække dette samtykke tilbage med et rimeligt varsel. Lønmodtagere, der ikke ønsker at samtykke, eller som trækker et samtykke tilbage, må ikke lægges dette til last. Hvis en arbejdsgiver afskediger en lønmodtager, fordi denne med et rimeligt varsel trækker et samtykke som nævnt tilbage, vil der fx kunne rejses en sag om usaglig afskedigelse, brud på overenskomsten og/eller godtgørelse. Det vil også kunne fastsættes i overenskomsten, hvad der på det pågældende overenskomstområde betragtes som en rimelig frist for at trække et samtykke som nævnt tilbage. Bestemmelsen gennemfører arbejdstidsdirektivets artikel 22, stk. 1, litra b), og der henvises i øvrigt til det i afsnit 3.1.2. i de almindelige bemærkninger anførte.

Det foreslås i § 4a, stk. 4, at for lønmodtagere, der gennem indgåelse af en individuel aftale 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 det 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.

Udgangspunktet med den foreslåede § 4a, stk. 4, er, at lønmodtagere, der har indgået en individuel aftale om opt out, ikke kan arbejde ud over 60 timer i gennemsnit om ugen, og at referenceperioden og beregningen af gennemsnittet svarer til, hvad der er gældende efter lovens § 4. Der kan dog i overenskomsten opereres med en længere referenceperiode, og det er også muligt, jf. stk. 5, overenskomstmæssigt at aftale, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 60 timer.

## UDKAST

Det foreslås i § 4a, stk. 5, at parterne i en overenskomst som nævnt i stk. 1 også kan 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. Hvis de pågældende mest repræsentative parter således ikke ønsker, at der skal være et loft over den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 60 timer i opt out, skal det fremgå af den pågældende overenskomst, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 60 timer.

Det foreslås i § 4a, stk. 6, at spørgsmål om, hvorvidt en kollektiv overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af stk. 1-5, afgøres af Arbejdsretten. Det er således kun Arbejdsretten, der kan tage stilling til, om der er tale om en overenskomst, der er indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Arbejdsretten kan tillige tage stilling til, om overenskomsten har et indhold, der er i overensstemmelse med det i stk. 2-5 anførte. Retsvirkningen af en eventuel afgørelse fra Arbejdsretten om, at overenskomsten ikke opfylder de betingelser, der fremgår af stk. 1-5, vil være, at de almindelige regler, dvs. 48-timersreglen i enten loven eller en overenskomst, finder anvendelse. Spørgsmål om, hvorvidt betingelserne i stk. 2-5 er opfyldt, afgøres dog ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomstparter.

I den nye § 4b foreslås i stk. 1, at arbejdsgiveren med henblik på at sikre overholdelse af gældende regler om daglig og ugentlig hviletid samt maksimal ugentlig arbejdstid skal indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt af de pågældende lønmodtagere. Der har ikke i den gældende lovgivning været et generelt krav om registrering af lønmodtageres daglige arbejdstid, men på baggrund af EU-Domstolens afgørelse i sag C-55/18 er det nødvendigt at indføre et sådant krav.

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

## UDKAST

den i samme direktivs artikel 16, litra a), omhandlede referenceperiode for så vidt angår den ugentlige hviletid”.

Det følger af den nævnte dom, at der er metodefrihed i forhold til, hvordan den daglige arbejdstid måles og registreres. Arbejdstid defineres i overensstemmelse med EU-retten, herunder EU-Domstolens praksis, og der sondres mellem arbejdstid og hviletid, der gensidigt begrebsmæssigt udelukker hinanden. Arbejdsgivers anvendelse af oplysninger til kontrol af medarbejderne er underlagt de restriktioner, som følger af gældende ret og aftaler.

At der i den foreslåede bestemmelse er tale om et registreringskrav i forhold til de pågældende lønmodtagere indebærer, at der i relation til ansatte, som hverken omfattes af arbejdsmiljølovgivningens hviletidsbestemmelser eller omfattes af bestemmelser om maksimal ugentlig arbejdstid, ikke gælder et krav om registrering af den daglige arbejdstid. Registreringskravet gælder således ikke i relation til lønmodtagere, der enten i medfør af lovens § 1, stk. 6, eller i medfør af kollektiv aftale er undtaget fra bestemmelser om maksimal ugentlig arbejdstid, og som samtidig er undtaget fra hviletidsbestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen. Det er i overensstemmelse med afgørelsen i sag C-55/18, at registreringskravet ikke er gældende i forhold til sådanne lønmodtagere.

I § 4b foreslås i stk. 2, at arbejdsgiveren skal sørge for, at lønmodtageren kan tilgå egne oplysninger i det arbejdstidsregistreringssystem, der er nævnt i stk. 1. Denne adgang til egne oplysninger skyldes blandt andet, at lønmodtagere kan rejse en sag og eventuelt blive tilkendt en godtgørelse, hvis deres rettigheder efter loven er krænket, jf. § 8, stk. 1, og en lønmodtager kan have brug for indseende med egne oplysninger for at kunne varetage sine interesser i den henseende.

I forhold til lønmodtagerrepræsentanters adgang til oplysninger, der er registreret i overensstemmelse med stk. 1, anføres, at der i arbejdsmiljølovgivningen allerede er bestemmelser om virksomheders arbejdsmiljøorganisation og arbejdsmiljørepræsentanters adgang til oplysninger, som er nødvendige for varetagelsen af deres opgaver. Den foreslåede bestemmelse og i det hele taget dette lovforslag berører ikke kollektive aftaler, som ifølge aftalens ordlyd eller dens fortolkning giver adgang til, at tillidsrepræsentanter, overenskomstparter mv. får adgang til oplysninger og registreringer om arbejdstid.

## UDKAST

I § 4b foreslås i stk. 3, 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. Herved sikres det, at der kan føres kontrol med og håndhæves bestemmelser om maksimal gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i 5 år efter en referenceperiodes udløb.

I § 4b foreslås i stk. 4, at i forhold til lønmodtagere, der i overensstemmelse med § 4a, stk. 1, har samtykket i at arbejde mere end 48 timer i gennemsnit om ugen, skal arbejdsgiveren desuden føre ajourførte registre over de pågældende lønmodtagere, stille de registrerede oplysninger til rådighed for Arbejdstilsynet, som af sikkerheds- eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit, og efter anmodning give Arbejdstilsynet oplysninger om de aftaler, der er indgået i overensstemmelse med § 4a, stk. 1, og den i § 4a, stk. 1, nævnte kollektive overenskomst. Herved gennemføres arbejdstidsdirektivets artikel 22, stk. 1, litra c) – e).

Dette supplerende registreringskrav skyldes, at lønmodtagere, der indgår opt out-aftaler i overensstemmelse med § 4a, stk. 1, kan være særligt udsatte i relation til sikkerhed og sundhed, og derfor er det vigtigt, at Arbejdstilsynet har adgang til oplysninger om dels, hvem de pågældende lønmodtagere er, og dels oplysninger om det aftalemæssige grundlag for tilrettelæggelse af arbejdet for de pågældende lønmodtagere. I tilfælde, hvor det af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager kan være nødvendigt at forbyde eller indskrænke muligheden for, at de pågældende lønmodtagere arbejder ud over 48 timer i gennemsnit om ugen, har Arbejdstilsynet mulighed herfor. I forbindelse med at Arbejdstilsynet påser, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes, kan Arbejdstilsynet således af sikkerheds- eller sundhedsmæssige årsager forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer om ugen i gennemsnit

I § 4b foreslås i stk. 5, at klage over en afgørelse fra Arbejdstilsynet om at forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer i gennemsnit om ugen, jf. stk. 3, nr. 2, kan indbringes for Arbejdstilsynets klagenævnet, og at § 81, stk. 1 – 5, i lov om arbejdsmiljø om klageadgang finder tilsvarende anvendelse. Det fastsættes med bestemmelsen, at reglerne om klageadgang i forhold til Arbejdstilsynets afgørelser efter lov om arbejdsmiljø finder tilsvarende anvendelse ved Arbejdstilsynets afgørelser efter den foreslåede bestemmelse i § 4b, stk. 3, nr. 2.

## UDKAST

Bestemmelsen indebærer, at reglerne om klagefrist m.v. i lov om arbejdsmiljø finder tilsvarende anvendelse for klager over afgørelser efter den foreslåede bestemmelse i § 4b, stk. 3, nr. 2.

Arbejdstilsynet kan ikke i medfør af § 4b, stk. 3, nr. 2, reagere på anden måde end at forbyde eller begrænse lønmodtagernes mulighed for at arbejde ud over 48 timer i gennemsnit om ugen. De sanktionsmuligheder, som Arbejdstilsynet har efter lov om arbejdsmiljø, herunder fx at udstede administrative bødeforelæg, kan således ikke anvendes i forbindelse med Arbejdstilsynets indsats i henhold til § 4b, stk. 3, nr. 2.

Til nr. 3

Det foreslås i nr. 3 at justere bemyndigelsesbestemmelsen i lovens § 9 ved at indsætte en tilføjelse afslutningsvis i bestemmelsen. Der er tale om en præcisering, hvorefter beskæftigelsesministeren bemyndiges til efter fælles anmodning fra de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter at fastsætte nærmere regler om muligheden for at fravige bestemmelser om, at der højst må arbejdes 48 timer om ugen i gennemsnit, på andre områder end 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.

Muligheden for ved administrativ forskrift at udvide adgangen til, at de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter overenskomstmæssigt kan give hjemmel til, at der indgås individuelle opt out-aftaler, forudsætter en fælles anmodning herom fra de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. Hvis der fremsættes en sådan anmodning, vil der kunne gives adgang til opt out på andre områder end angivet i artikel 17, stk. 3, litra a) - c), i arbejdstidsdirektivet. I forhold til, hvem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter kan være henvises til bemærkningerne til nr. 2 om § 4a, stk. 1, ovenfor.

## UDKAST

### *Til § 2*

Det foreslås at ændre arbejdsretsloven som konsekvens af, at det i § 1, nr. 2, i den foreslåede § 4a, stk. 6, er anført, at spørgsmål om, hvorvidt en kollektiv overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af stk. 1-5, afgøres af Arbejdsretten. Da dette spørgsmål ikke hidtil har været aktuelt, har det ikke været reguleret i gældende lovgivning, men afgørelsen af spørgsmål af tilsvarende karakter, eksempelvis i forhold til bestemmelser i vikarloven og ferieloven samt lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, henhører også under Arbejdsrettens kompetence, og arbejdsretsloven er tidligere konsekvensændret på samme måde som det foreslås i denne bestemmelse.

Det foreslås således i nr. 1 og 2 at konsekvensændre, så der kan indsættes et nyt nr. 14 i § 9, stk. 1.

Arbejdsretslovens § 9, stk. 1, vedrører, hvilke sager der kan indbringes for Arbejdsretten. Det foreslås i nr. 3 at tilføje et nyt *nr. 14* i § 9, stk. 1, så sager om, hvorvidt en kollektiv overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af § 4a stk. 1-5, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. Spørgsmål om, hvorvidt betingelserne i § 4a, stk. 2-5 er opfyldt, afgøres dog ved fagretlig behandling og eventuelt faglig voldgift, hvis dette er aftalt mellem de pågældende overenskomtparter.

Det foreslås endvidere i nr. 4, at indsætte et nyt *stk. 10* i § 9, for at præcisere, hvem der kan indbringe en sag for arbejdsretten vedrørende spørgsmålet om, hvorvidt en kollektiv overenskomst opfylder de betingelser, der fremgår af § 4a stk. 1-5, i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.



## UDKAST

Det foreslås således, at sager efter stk. 1, nr. 14, kan indbringes for Arbejdsretten af en lønmodtager, dennes lønmodtagerorganisation eller arbejdsgiver eller en lønmodtager- eller arbejdsgiverorganisation, der har en konkret og aktuel interesse i den pågældende sag, jf. dog § 13, stk. 1. Den foreslåede bestemmelse er udformet på samme måde som eksempelvis § 9, stk. 7, som omhandler adgangen til at indbringe sager om, hvorvidt betingelserne for via de mest repræsentative arbejdsmarkedsparters landsdækkende overenskomster at fravige ferieloven, er opfyldt.

### *Til § 3*

Det foreslås, at loven skal træde i kraft den 1. januar 2024.

### *Til § 4*

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

Det bemærkes i denne forbindelse, at de områder, der reguleres med dette lovforslag, er hjemtaget.