



NYE FORTOLKNINGSBIDRAG TIL REGLERNE OM ARBEJDSSTID

EU-Domstolen har afsagt tre nye domme om fortolkning af arbejdstidsdirektivet. Sagerne omhandler spørgsmål om arbejdstid eller hviletid i forhold til tilkaldevagter og anvendelse af 48-timers reglen i tilfælde, hvor medarbejderen er ansat på flere ansættelseskontrakter hos samme arbejdsgiver.

Vi gennemgår de EU-retlige regler om arbejdstid med fokus på de tilfælde, hvor der kan opstå tvivl om reglernes rækkevidde og anvendelse, bl.a. i relation til medarbejdere, hvis arbejde er karakteriseret ved rådighedsvagter.

RETTIGHEDER EFTER ARBEJDSSTIDSDIREKTIVET

Reglerne om tilrettelæggelse af arbejdstid er reguleret i EU's arbejdstidsdirektiv (2000/34/EF), som i Danmark er implementeret ved arbejdstidsdirektiv-gennemførelsesloven, arbejdsmiljøloven og på det offentlige område gennem kollektive aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter.

Arbejdstidsdirektivet indeholder en række rettigheder, som skal sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, herunder bl.a.:

- Ret til en daglig hvileperiode på mindst 11 timer.

- Ret til pause efter 6 timers arbejde.
- Ret til en ugentlig fridag.
- Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid (inkl. overarbejde) må ikke overstige 48 timer.

ARBEJDSSTID ELLER HVILETID

Sondringen mellem arbejdstid og hviletid er afgørende, når arbejdsgiveren skal planlægge medarbejderens arbejdstid og sikre, at de ovennævnte rettigheder iagttages. Derfor har vurderingen af, om tid udgør arbejdstid eller hviletid, været afprøvet ved EU-Domstolen flere gange.

Begreberne arbejdstid og hviletid udelukker hinanden. Der kan derfor ikke være tale om arbejdstid, hvis det er hviletid og omvendt. Derfor findes der heller ikke en mellemkategori mellem arbejdstid og hviletid.

EU-Domstolen har to hovedkriterier, som skal inddrages i vurderingen af, om der er tale om arbejdstid, når der er usikkerhed herom:

- Rumlighedskriteriet; Medarbejderen er på arbejde og fysisk til stede på arbejdspladsen eller et sted anvist af arbejdsgiveren.
- Rådighedskriteriet; Medarbejderen står til rådighed og skal straks udføre de fornødne arbejdsopgaver efter arbejdsgiverens anvisning.

EU-Domstolen har desuden fastslået, at det ved vurderingen af, om der er tale om arbejdstid, hverken er intensiteten eller kontinuiteten i de opgaver, som udføres, der er afgørende. Det er derfor ikke afgørende, om medarbejderen rent faktisk udfører arbejde, når denne er forpligtet til at være til stede og til rådighed på arbejdsstedet.

ER RÅDIGHEDS-/TILKALDEVAGTER ARBEJDSSTID?

Særligt i relation til vagttjenester har der været tvivl om, hvorvidt der var tale om arbejdstid eller hviletid, når medarbejderen fx havde tilkaldevagt i eget hjem eller

skulle befinde sig på et bestemt sted, men ikke nødvendigvis udføre arbejde.

EU-Domstolen har fastslået, at det skulle betragtes som arbejdstid, når læger stod til rådighed på et hospital, også selvom de kunne sove under vagten. Tilkaldevagter, hvor medarbejderen står til rådighed for arbejdsgiveren, men ikke er forpligtet til at opholde sig på arbejdsstedet og derfor kan råde over sin egen tid, betragtes som udgangspunkt ikke som arbejdstid. Her er det kun den tid, der faktisk bruges på at udføre arbejdet, der kan betragtes som arbejdstid.

Er der tale om en tilkaldevagt, hvor medarbejderen inden for kort tid skal besvare opkald og kunne være fysisk til stede på et af arbejdsgiveren angivet sted, vil der være tale om arbejdstid.

PRAKSIS FRA EU-DOMSTOLEN OM RÅDIGHEDS-/TILKALDEVAGTER
EU-Domstolen har i to nye domme taget stilling til, hvilke kriterier der vægter i vurderingen af, om en tilkaldevagt skal betragtes som arbejdstid. EU-Domstolen tog – som det ofte er tilfældet – ikke konkret stilling til, om der var tale om arbejdstid, men overlod vurderingen til de nationale domstole.

Den ene sag angik en medarbejder, som arbejdede på et transmissionscenter, hvor han bl.a. udførte vagt-tjenester. Under vagttjenesten var medarbejderen ikke forpligtet til at være fysisk til stede på arbejdsstedet, men på grund af den geografiske placering var det begrænset, hvor han kunne tage hen, da han skulle kunne kontaktes telefonisk og være tilbage på arbejdsstedet inden for én time. Fordi medarbejderens bopæl var langt fra arbejdsstedet, stillede arbejdsgiveren en tjenestebolig til rådighed, som han valgfrit kunne benytte sig af under en tilkaldevagt.

Den anden sag vedrørte en brandmand, der som en del af sin tjeneste havde tilkaldevagter. Under tilkaldevagten skulle han altid kunne kontaktes, ligesom

han skulle medbringe sin indsatsbeklædning og sit indsatskøretøj. Medarbejderen kunne selv vælge, hvor han opholdt sig, dog skulle han i tilfælde af alarmering kunne nå frem til tjenestestedet, inden for 20 minutter med sin indsatsbeklædning og indsatskøretøj.

VURDERINGSKRITERIER IFØLGE EU-DOMSTOLEN

Dommene viser, at der skal foretages en helhedsvurdering af de konkrete forhold i det enkelte tilfælde, når man vurderer, hvorvidt tilkaldevagter udgør arbejdstid.

Heri bør bl.a. indgå, inden for hvilken frist medarbejderen skal stå til arbejdsgiverens disposition, den gennemsnitlige hyppighed for, at medarbejderen reelt bliver indkaldt til arbejde under tilkaldevagten, og om medarbejderen af den grund i meget betydeligt omfang begrænses i frit at kunne disponere over sin tid under tilkaldevagten, og dermed bliver begrænset i at kunne hellige sig sine egne interesser i den tid.

Det forhold, at der er få fritidsaktiviteter i det pågældende steds nærområde, eller at medarbejderens bopæl er langt fra arbejdsstedet (når der er tale om et sædvanligt arbejdssted), er ikke afgørende i vurderingen af, om der er tale om arbejdstid. Et krav om at stå til rådighed inden for 20 minutter er heller ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at der er tale om arbejdstid, hvis medarbejderen ikke i betydeligt omfang begrænses i frit at disponere over sin tid.

PLANLÆGNING AF VAGTARBEJDE MV.

Med de seneste domme fra EU-Domstolen er der kommet endnu et fortolkningsbidrag til vurderingen af, hvornår tilkaldevagter er arbejdstid. Det vil afhænge af de konkrete omstændigheder for den enkelte medarbejder, herunder i hvilket omfang medarbejderen reelt kan disponere over sin egen tid.

Det er derfor afgørende, at man som arbejdsgiver er opmærksom på

kriterierne, hvis man har medarbejdere med tilkalde-/rådighedsvagter eller lignende. Det gælder særligt i planlægningen, så arbejdsgiveren kan sikre overholdelse af 48-timers reglen, regler om pauser og hviletid mv., fx ved at tilrette vagtordningen med mest mulig frihed.

48-TIMERS REGLEN

EU-Domstolen har for nylig også taget stilling til det tilfælde, hvor medarbejderen har flere ansættelseskontrakter med samme arbejdsgiver.

Ikke overraskende kom EU-Domstolen frem til, at der ved opgørelsen af den daglige og ugentlige arbejdstid skal ses på den samlede arbejdstid, som den pågældende medarbejder har hos den enkelte arbejdsgiver, uanset at arbejdet relaterer sig til flere ansættelseskontrakter. Begrundelsen er, at hensynet bag reglerne er at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed, og de hensyn ville blive tilsidesat, hvis der ikke skulle ses på den enkelte medarbejders samlede arbejdstid.

Det er dog fortsat uvist, hvad der gælder i situationer, hvor medarbejdere har flere ansættelsesforhold som henholdsvis hoved- og bibeskæftigelse. Det er således fortsat ikke prøvet, om en hovedarbejdsgiver, der har kendskab til omfanget af bibeskæftigelsen, er forpligtet til at inddrage det i opgørelsen af medarbejderens ugentlige arbejdstid ■

FORKLARING AF RELEVANTE BEGREBER

Arbejdstid

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren under udførelsen af sine arbejdsopgaver.

Referenceperiode

Perioden kan være individuelt fastsat ved kollektiv aftale, men kan maksimalt være 12 måneder.

48-timers-reglen

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde over en fire måneders referenceperiode.

Hviletid

Det tidsrum, der ikke er arbejdstid.



Jonas Enkegaard
Partner, advokat
jen@horten.dk



Kristine Friis Nolsø
Specialistadvokat
kfn@horten.dk



Michelle Seidelin
Advokat
mse@horten.dk