

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

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

Vesterbrogade 32
1620 København V

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

Dato 12. oktober 2023

Vedr. j.nr. 2023 - 5319

Dok.nr. D-2023-037195

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

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

Overordnede bemærkninger

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

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

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

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

Generelle bemærkninger

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

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

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser:

Vedr. lovforslagets § 1, nr. 1.

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

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

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

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

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

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

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

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

Vedr. lovforslagets § 1, nr. 2

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

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

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

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

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

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

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

Afsluttende bemærkninger:

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

Med venlig hilsen

Charlotte Hvid Olavsgaard
Specialkonsulent
cho@danskeadvokater.dk