

II

(Meddelelser)

MEDDELELSER FRA DEN EUROPÆISKE UNIONS INSTITUTIONER, ORGANER,
KONTORER OG AGENTURER

EUROPA-KOMMISSIONEN

MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN

Fortolkningsmeddelelse fra Kommissionen om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF
om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

(2023/C 109/01)

INDHOLDSFORTEGNELSE

	<i>Side</i>
I. INDLEDNING	4
A. Tilrettelæggelsen af arbejdet er under forandring — en løsning på udfordringerne	4
B. Et fornyet engagement til støtte for juridisk klarhed og sikkerhed	6
C. En oversigt over de vigtigste bestemmelser	7
II. DIREKTIVETS RETSGRUNDLAG OG FORMÅL	8
III. DIREKTIVETS ANVENDELSESOMRÅDE	9
A. Personelt anvendelsesområde	9
1. Anvendelse af direktivets bestemmelser på »arbejdstagere«	9
2. Anvendelse af direktivet i forbindelse med sideløbende kontrakter	11
B. Materielt anvendelsesområde — berørte sektorer	11
1. Princip: Direktivet finder anvendelse på alle sektorer	11
2. Undtagelse: udelukkelse af visse public service-aktiviteter	13
3. Undtagelse: for så vidt angår aktiviteter udført af medlemmer af de væbnede styrker	14
4. Søfarende	15
5. Andre sektorer og arbejdstagere, der er omfattet af særlig lovgivning	15
C. Bestemmelsernes anvendelsesområde	16
1. Hvad er (ikke) dækket?	16
2. Minimumsbestemmelser	17
3. Opretholdelse af det eksisterende beskyttelsesniveau	17
IV. DEFINITIONER	18
A. »Arbejdstid« og »hvileperioder«	18
1. Definition af »arbejdstid« og »hvileperioder«	19

2.	Registrering af arbejdstid	21
3.	Anvendelse af direktivets definition på specifikke perioder	21
B.	Natperiode og natarbejder	25
C.	Skifteholdsarbejde og skifteholdsarbejder	26
D.	Mobil arbejdstager	27
E.	Offshore-arbejde	28
F.	Tilstrækkelig hvile	28
V.	MINIMUMSHVILEPERIODER	28
A.	Daglig hviletid	29
B.	Pauser	29
1.	Pausens varighed	30
2.	Placering af pausen	30
3.	Kriterier for pausen	30
4.	Medlemsstaternes gennemførelsesforpligtelser	30
C.	Ugentlig hviletid	31
1.	En minimumsperiode på 35 sammenhængende timers ugentlig hvile	31
2.	En hvileperiode for hver syvdagesperiode (»ugentlig hviletid«)	31
3.	Ugentlig hviletid i en referenceperiode på 14 dage	31
4.	En kortere ugentlig hviletid i visse tilfælde	32
VI.	MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJ DSTID	32
A.	Maksimal ugentlig arbejdstid	33
1.	Hvilken tid tæller med i den maksimale ugentlige arbejdstid	33
2.	Maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer	33
3.	Et ubetinget loft	33
B.	Et maksimum, der kan beregnes som et gennemsnit	34
1.	Hvor lang er referenceperioden?	34
2.	Hvad er ikke med i referenceperioden?	34
3.	Hvad omfatter referenceperioden?	34
C.	En bestemmelse med direkte virkning	34
VII.	ÅRLIG BETALT FERIE	35
A.	Enhver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie	35
1.	Årlig betalt ferie på mindst fire uger	36
2.	Minimumsferie for alle arbejdstagere uden betingelser	37
3.	Betaling under den årlige ferie	40
4.	Direkte virkning af retten til årlig betalt ferie	42
B.	Ret til finansiel godtgørelse i stedet for årlig betalt ferie	42
1.	Ret til finansiel godtgørelse	43
2.	Godtgørelsens størrelse	44
3.	Yderligere ret til ferie	44

C.	Samspelet mellem årlig betalt ferie og andre typer ferie	44
1.	Barselsorlov	44
2.	Forældreorlov og andre typer orlov beskyttet af EU-retten	45
3.	Sygeorlov	46
4.	Andre typer orlov på nationalt plan	47
VIII.	NATARBEJDE, SKIFTEHOLDSARBEJDE, ARBEJDSRYTME	48
A.	Natarbejdets varighed	48
1.	Den gennemsnitlige arbejdstid for natarbejde	48
2.	Grænse for natarbejde, der er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning ..	49
B.	Helbreds kontrol og natarbejders overgang til dagarbejde	49
1.	Natarbejders ret til helbreds kontrol	50
2.	Natarbejders overgang til dagarbejde af helbredsmæssige årsager	50
C.	Garantier i forbindelse med natarbejde	51
D.	Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere	51
E.	Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse	52
F.	Arbejdsrytme	53
IX.	UNDTAGELSER	53
A.	Undtagelsen for »selvstændige arbejdstagere«	54
1.	Rækkevidden af undtagelsen vedrørende »selvstændige arbejdstagere«	54
2.	Konsekvenserne af undtagelsen vedrørende »selvstændige arbejdstagere«	55
B.	Undtagelser, som kræver tilsvarende kompenserende hvileperioder eller passende beskyttelse	55
1.	Undtagelsen for »visse aktiviteter« i artikel 17, stk. 3	56
2.	Undtagelsen for skifteholdsarbejde og kortere arbejdsperioder	57
3.	Undtagelsen for alle sektorer ved kollektiv overenskomst	58
4.	Kravet om tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, i usædvanlige tilfælde, passende beskyttelse	59
5.	Undtagelser fra referenceperioderne	61
C.	Fravalg af den maksimale ugentlige arbejdstid	62
1.	Kravet om at gennemføre denne bestemmelse	62
2.	De tilknyttede betingelser	63
3.	Konsekvenser af fravalg	64
D.	Specifik undtagelse for mobile arbejdstagere og offshore-arbejde	64
1.	Mobile arbejdstagere	65
2.	Offshore-arbejdstagere	65
E.	Specifik undtagelse for arbejdstagere om bord på søgående fiskerfartøjer	66
X.	KONKLUSION	68

Denne meddelelse ajourfører fortolkningsmeddelelsen fra 2017 om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden ⁽¹⁾, så den afspejler de mere end 30 domme og kendelser om fortolkning af direktivet, som Den Europæiske Unions Domstol («Domstolen») har afsagt i mellemtiden.

For at sikre, at fortolkningsmeddelelsen er ajourført og brugervenlig, konsoliderer den al relevant retspraksis før og efter fortolkningsmeddelelsen fra 2017 i ét enkelt dokument.

Formålet med denne meddelelse er at hjælpe nationale myndigheder, borgere og virksomheder med at anvende direktiv 2003/88/EF. Det er kun Domstolen, der har kompetence til autoritativt at fortolke EU-retten.

I. INDLEDNING

Arbejdstidsdirektivet 2003/88/EF ⁽²⁾ («direktivet» eller »arbejdstidsdirektivet») er et centralt element i Den Europæiske Unions (EU's) regelværk. Det er blevet en af hjørnestenene i Europas sociale model. Det første almengyldige direktiv på arbejdstidsområdet, direktiv 93/104/EF ⁽³⁾ (herefter »direktivet fra 1993«), blev vedtaget for næsten 30 år siden.

Det fastlægger individuelle rettigheder for alle arbejdstagere i EU og er dermed et konkret resultat af artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder («chartret»), som anerkender enhver arbejdstagers ret til »sunde, sikre og værdige arbejdsforhold« samt til »en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn« som en del af EU's primære ret.

Det sikrer således minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden for så vidt angår daglige hvileperioder, pauser, ugentlig hviletid, maksimal ugentlig arbejdstid, årlig ferie samt aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.

Fordi de er rettigheder, der er sikret ved chartret, er begrænsningen af den maksimale arbejdstid, daglige og ugentlige hvileperioder og årlig betalt ferie, omfattet af artikel 52 i chartret, hvormed det fastsættes, at: »Enhver begrænsning i udøvelsen af de rettigheder og friheder, der anerkendes ved dette charter, skal være fastlagt i lovgivningen og respektere disse rettigheders og friheders væsentligste indhold. Under iagttagelse af proportionalitetsprincippet kan der kun indføres begrænsninger, såfremt disse er nødvendige og faktisk svarer til mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen, eller et behov for beskyttelse af andres rettigheder og friheder.«

A. *Tilrettelæggelsen af arbejdet er under forandring — en løsning på udfordringerne*

Direktivet fra 1993 trådte i kraft for næsten 30 år siden i et samfund, hvor ansættelsesforholdene generelt var mere homogene, og hvor arbejdstilrettelæggelsen var mere standardiseret efter den almindelige 9-17-arbejdsdag. I løbet af de seneste årtier er arbejdstidsregulering imidlertid i stigende grad blevet konfronteret med nye former for beskæftigelse og nye måder at tilrettelægge arbejdet på gennem f.eks. fjernarbejde, mobilt arbejde, arbejde på tilkaldebasis, platformsarbejde eller flere aktiviteter.

Disse ændringer er blevet udløst og/eller fremskyndet af digitaliseringens indvirkning på EU's økonomier og samfund. Den digitale omstilling har således yderligere muliggjort mere fleksible arbejdsordninger, der både imødekommer arbejdstagernes ønsker om balance mellem arbejdsliv og privatliv og trivsel på arbejdspladsen og virksomhedernes søgen efter øget produktivitet og smidighed i en globaliseret økonomi.

⁽¹⁾ EUT C 165 af 24.5.2017, s. 1.

⁽²⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EUT L 299 af 18.11.2003, s. 9).

⁽³⁾ Rådets direktiv 1993/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (EFT L 307 af 13.12.1993, s. 18).

Arbejdstidsdirektivet gennemføres derfor i en kontekst, der er præget af en række nye muligheder og risici. Fleksibel beskæftigelse kan føre til større brug af direktivets undtagelser. Digitaliseringen udvisker sondringen mellem arbejde og hvile og muliggør en øget opsplitning af arbejdet, både med hensyn til tid og sted. Samtidig skaber teknologien nye muligheder for at overvåge arbejdstiden.

Arbejdslivet er også blevet hårdt ramt af den globale covid-19-pandemi. Foranstaltninger truffet af offentlige myndigheder i hele EU for at begrænse spredningen af sygdomme førte til en betydelig og pludselig stigning i fjernarbejde. Restriktioner, der er indført af sundhedsmæssige årsager, har medført obligatorisk hjemmebaseret telearbejde for en stor del af arbejdstagerne ⁽⁴⁾. Hvor sundhedssituationen gjorde det muligt gradvist at lempe restriktionerne, har obligatorisk telearbejde i vid udstrækning givet mulighed for øget brug af frivilligt telearbejde. For den stigende andel af arbejdstagere, hvis funktioner kan udføres på afstand ⁽⁵⁾, kan covid-19-pandemien markere starten på en varig tendens til mere hjemmebaseret telearbejde kombineret med tilstedeværelse i arbejdsgiverens lokaler i en del af arbejdstiden, således at arbejdstagerne udfører »hybridarbejde«.

I denne forbindelse ajourfører denne meddelelse den tidligere udgave, der blev offentliggjort i 2017, med den seneste udvikling i Domstolens retspraksis. De vigtigste af disse domme er:

- Matzak-dommen ⁽⁶⁾ fra 2018 og flere andre nyere domme vedrørende kvalificeringen af tilkaldevagt som enten »arbejdstid« eller »hviletid«. Disse domme omhandler spørgsmålet om tilkaldevagt uden for arbejdspladsen, dvs. en periode, hvor arbejdstageren ikke er forpligtet til at forblive på arbejdspladsen, men skal kunne kontaktes og være klar til at reagere inden for en bestemt frist. Domstolen fastslog, at spørgsmålet om, hvorvidt tilkaldevagt tæller som »hviletid« eller »arbejdstid«, afhænger af intensiteten af de begrænsninger, der gælder for arbejdstageren, og deres indflydelse på, hvordan han eller hun kan bruge sin rådighedstid i forbindelse med tilkaldevagten. Domstolen syntes også at anerkende, at selv om en tilkaldevagt betegnes som en »hvileperiode«, kan forpligtelsen til at kunne kontaktes og reagere, hvis den medfører fratagelse af retten til ikke at kunne kontaktes, faktisk være til skade for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, hvis den pålægges for ofte.
- CCOO-dommen ⁽⁷⁾ af 2019 om registrering af arbejdstid. I denne dom fastslog Domstolen, at medlemsstaterne skal pålægge arbejdsgiverne at indføre en ordning, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid. Dette rejser komplekse spørgsmål, navnlig i forbindelse med arbejdstagere, der udfører fjernarbejde eller telearbejde, som kan have en vis grad af fleksibilitet og autonomi med hensyn til at tilrettelægge og levere arbejde uden fysisk tilsyn, f.eks. når det drejer sig om de 11 timers uafbrudt daglig hviletid.
- Academia de Studii Economice-dommen ⁽⁸⁾ af 2021. I denne dom behandlede Domstolen spørgsmålet om, hvorvidt direktivets bestemmelser fastsætter absolutte grænser i tilfælde af sideløbende kontrakter med en eller flere arbejdsgivere, eller om de finder anvendelse særskilt på hvert arbejdsforhold, i det konkrete tilfælde, hvor en arbejdstager har indgået flere arbejdsaftaler med samme arbejdsgiver. Domstolen fandt, at den daglige minimumshvileperiode finder anvendelse på disse kontrakter som helhed og ikke på hver enkelt af dem hver for sig.
- Ministrstvo za obrambo-dommen ⁽⁹⁾ fra 2021, som vedrører anvendelsen af arbejdstidsdirektivet på militærpersonale. Domstolen bekræftede, at arbejdstidsdirektivet i princippet finder anvendelse på sådant personale, men at visse aktiviteter, der udføres af medlemmer af de væbnede styrker, kan udelukkes fra direktivets anvendelsesområde.

⁽⁴⁾ Ifølge Eurofound (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, november 2022), angav 11 % af arbejdstagerne i de 27 EU-medlemsstater i 2019, at de »nogle gange« (dvs. mindre end halvdelen af dagene, men mindst en time i løbet af en fireugers referenceperiode) eller »normalt« (dvs. mindst halvdelen af dagene) arbejdede hjemmefra, men dette tal steg pludselig til 19 % i 2020 og 22 % i 2021. I Eurofound's e-undersøgelse om liv, arbejde og covid-19 fra juli 2020 rapporterede hele 34 % af respondenterne, at de udelukkende arbejdede hjemmefra.

⁽⁵⁾ Det er blevet anslået (Sostero et al. (2020)) at job, der tegner sig for 37 % af den afhængige beskæftigelse i EU, kan være telearbejde (Eurofound, *Telework during the pandemic: Prevalence, working conditions and regulations*, november 2022).

⁽⁶⁾ Dom af 21. februar 2018, Ville de Nivelles mod Rus Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82.

⁽⁷⁾ Dom af 14. maj 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) mod Deutsche Bank SAE, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402.

⁽⁸⁾ Dom af 17. marts 2021, Academia de Studii Economice din București v Organismul Intermediar pentru Programul Operațional Capital Uman — Ministerul Educației Național, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210.

⁽⁹⁾ Dom af 15. juli 2021, B. K. mod Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo), C-742/19, ECLI: EU:C:2021:597.

B. *Et fornyet engagement til støtte for juridisk klarhed og sikkerhed*

Siden 1993 har Domstolen i over 80 domme og kendelser beskæftiget sig med arbejdstidsdirektivet og fortolket dets bestemmelser, herunder omfanget af og begrænsningerne i den fleksibilitet, direktivet giver.

En så omfattende retspraksis gør det vanskeligt for medlemsstaterne, arbejdstagerne og arbejdsgiverne, andre interessenter såsom arbejdsmarkedets parter eller arbejdstilsyn og interesserede borgere at forstå direktivets bestemmelsers præcise indhold og omfang. Denne retspraksis er imidlertid afgørende for at sikre korrekt gennemførelse af direktivet, fordi misforståelser eller manglende kendskab til den seneste udvikling i retspraksis kan føre til manglende overholdelse og undgåelige klager eller retssager.

Denne meddelelse har i overensstemmelse med Kommissionens tilgang »Bedre resultater gennem bedre anvendelse«⁽¹⁰⁾ til formål at bidrage til effektiv anvendelse, gennemførelse og håndhævelse af den eksisterende EU-lovgivning og hjælpe medlemsstaterne og offentligheden med at sikre en effektiv anvendelse af EU-lovgivningen.

De specifikke mål er:

- at give de nationale myndigheder større retssikkerhed og klarhed om forpligtelserne og fleksibiliteten i direktivet for at bidrage til at reducere byrderne og overtrædelserne
- at bidrage til bedre anvendelse af direktivets bestemmelser med hensyn til nye og fleksible arbejdsordninger
- at sikre en effektiv håndhævelse af de eksisterende EU-minimumsstandarder, der er fastsat i direktivet, og derfor støtte en bedre beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed mod risici, der skyldes for lang eller uhensigtsmæssig arbejdstid og utilstrækkelige hvileperioder, til fordel for alle parter
- at sikre den fortsatte relevans af den omfattende oversigt over Domstolens praksis vedrørende arbejdstidsdirektivet, som er indeholdt i fortolkningsmeddelelsen fra 2017, ved at ajourføre den med nyere retspraksis.

Meddelelsen har til formål at skabe juridisk klarhed og sikkerhed for medlemsstaterne og andre interessenter i anvendelsen af arbejdstidsdirektivet og bistå de nationale myndigheder, retlige aktører og arbejdsmarkedets parter med dets fortolkning. Til dette formål samler den direktivets bestemmelser og Domstolens praksis til fortolkning heraf i en enkelt dokument. Den nævner den relevante retspraksis vedrørende de vigtigste bestemmelser i direktivet og præciserer de forskellige anvendelsesmuligheder, der følger af selve direktivets tekst. Meddelelsen følger i sit format så vidt muligt rækkefølgen i direktivets kapitler og artikler. Den kommer imidlertid ikke ind på artikel 17, stk. 5, om læger under uddannelse og artikel 24, 25, 26 og 27 om rapporter, vurdering af bestemmelserne for arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer og arbejdstagere, der er beskæftiget med rutebefordring af passagerer i byer, og ophævelse. Den første er ikke medtaget, fordi undtagelserne er udløbet, og de sidstnævnte er ikke medtaget som følge af deres proceduremæssige karakter.

Desuden giver meddelelsen udtryk for Kommissionens holdning til en lang række spørgsmål. I den forbindelse tager Kommissionen så vidt muligt udgangspunkt i den eksisterende retspraksis og anvender de vejledende principper for fortolkning af EU-lovgivningen: arbejdstidsdirektivets⁽¹¹⁾ formulering⁽¹²⁾, kontekst og målsætninger. I tilfælde, hvor disse elementer ikke giver et entydigt svar, anvender Kommissionen in dubio pro libertate-princippet for at kunne give vejledning om eventuelle lakuner i direktivet og dets retspraksis under hensyntagen til direktivets formål, som er at forbedre arbejdstagernes sikkerhedsmæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet.

⁽¹⁰⁾ Meddelelse fra Kommissionen — EU-retten: Bedre resultater gennem bedre anvendelse, C(2016) 8600.

⁽¹¹⁾ Jf. forslag til afgørelse fra generaladvokat Kokott af 9. marts 2006, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, præmis 22.

⁽¹²⁾ Med hensyn til direktivets formulering kan det indledningsvis bemærkes, som generaladvokat Kokott anerkendte i sine betragtninger i sag C-484/04, at »[f]ormuleringen i arbejdstidsdirektivets forskellige bestemmelser er særdeles forskellig afhængigt af sprogversionen, men også inden for de enkelte sprogversioner«. Det betyder, at en analyse af direktivets bestemmelser ikke kun skal tage højde for formuleringen på ét sprog, men på flere forskellige sprog for at afklare den tilsigtede mening med den undersøgte bestemmelse. Jf. forslag til afgørelse fra generaladvokat Kokott af 9. marts 2006, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:166, præmis 62-64.

Kommissionen mener, at dens retningslinjer kan være af særlig relevans for medlemsstaterne, eftersom den i sin rolle som traktaternes vogter har beføjelse til at føre opsyn med gennemførelsen af EU-lovgivningen og eventuelt at indlede eller afslutte overtrædelsesprocedurer på grundlag af alle direktivets bestemmelser, herunder dem, hvor Domstolen endnu ikke har truffet afgørelse. Ved på gennemsigtig vis at informere alle medlemsstater om Kommissionens synspunkt om visse uklare aspekter af direktivet kan medlemsstaterne tage disse i betragtning, når de udformer deres nationale lovgivning.

Samtidig understreger Kommissionen, at meddelelsen ikke er bindende og ikke har til hensigt at skabe nye regler. Den endelige kompetence til at fortolke EU-retten tilfalder Domstolen, som ved sin fortolkning og anvendelse af traktaterne sikrer, at loven bliver overholdt. Dette er grunden til, at de yderligere aspekter, for hvilke der er en begrænset eller slet ingen retspraksis, og for hvilke Kommissionen fremlægger sin holdning, tydeligt at angivet med en streg i marginen.

Kommissionen fremlægger to dokumenter: denne fortolknings meddelelse og gennemførelsesrapporten ⁽¹³⁾, der kræves i henhold til direktivets artikel 24. Sidstnævnte analyserer status med hensyn til direktivets gennemførelse. Disse dokumenter har den fælles målsætning at give medlemsstaterne mulighed for at sikre en bedre gennemførelse af direktivet for at sikre, at medlemsstaterne leverer bedre resultater for borgere, virksomheder og offentlige myndigheder.

C. En oversigt over de vigtigste bestemmelser

Med hensyn til det materielle anvendelsesområde finder direktivet anvendelse på alle former for aktiviteter, herunder også dem, der involverer begivenheder, som pr. definition indebærer en grad af uforudsigelighed, som f.eks. brandslukning eller civilbeskyttelse. Domstolen har således udtalt, at undtagelse fra direktivets anvendelsesområde er strengt begrænset til helt ekstraordinære begivenheder såsom »naturkatastrofer eller teknologiske katastrofer, attentater, større ulykker eller andre begivenheder« ⁽¹⁴⁾.

Med hensyn til definitionen af arbejdstid har Domstolen i sin praksis givet specifikke retningslinjer vedrørende kvalificeringen af perioder, hvor arbejdstagere skal stå til rådighed for at genoptage deres arbejde i tilfælde af behov, såsom »vagtjeneste« og »tilkaldevagt« ⁽¹⁵⁾. Domstolen fastslog, at »vagtjeneste« i sin helhed skal anses for »arbejdstid« i direktivets forstand, hvis arbejdstageren skal være til stede på en arbejdsplads, der er adskilt fra hans eller hendes bopæl ⁽¹⁶⁾. Hele perioden med »tilkaldevagt«, hvor en arbejdstager til enhver tid skal være til rådighed, men ikke er forpligtet til at opholde sig på et sted, der fastsættes af arbejdsgiveren, kan betegnes som »arbejdstid«, når de begrænsninger, som arbejdsgiveren pålægger under »tilkaldevagten«, har en objektiv og meget betydelig indvirkning på arbejdstagerens mulighed for frit at forvalte den tid, hvor arbejdstagerens tjenesteydelser ikke er påkrævet, og dermed på muligheden for at varetage sine personlige og sociale interesser i denne periode ⁽¹⁷⁾. Når disse begrænsninger derimod ikke har en sådan indvirkning på en arbejdstagers evne til at varetage sine egne interesser, er det kun den tid, der er forbundet med den faktiske levering af tjenesteydelser, der skal anses for at være »arbejdstid« ⁽¹⁸⁾.

⁽¹³⁾ Rapport fra Kommissionen om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (COM(2023) 72 final) og det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene (SWD (2023) 40 final).

⁽¹⁴⁾ Domstolens kendelse af 14. juli 2005, Personalrat der Feuerwehr Hamburg mod Leiter der Feuerwehr Hamburg, C-52/04, ECLI:EU:C:2005:467, præmis 54, Domstolens dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 59.

⁽¹⁵⁾ Domstolens dom af 3. oktober 2000, Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) mod Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, ECLI:EU:C:2000:528, præmis 46-52, Domstolens dom af 9. september 2003, Landeshauptstadt Kiel mod Norbert Jaeger, C-151/02, ECLI:EU:C:2003:437, præmis 44-71, Kendelse af 4. marts 2011, Grigore, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, præmis 42-58, Kendelse af 21. februar 2018, Matzak, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82, præmis 53-66, Dom af 9. marts 2021, D.J. mod Radiotelevizija Slovenija, C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, præmis 32-56, Dom af 9. marts 2021, RJ mod Stadt Offenbach am Main, C-580/19, ECLI:EU:C:2021:183, præmis 33-55, Dom af 11. november 2021, MG mod Dublin City Council, C-214/20, ECLI:EU:C:2021:909, præmis 38-47, Dom af 9. september 2021, XR mod Dopravní podnik hl. m. Prahy, a.s., C-107/19, ECLI:EU:C:2021:722, præmis 30-43 i en særlig sammenhæng med tilkaldevagt, der pålægges en arbejdstager i pauser.

⁽¹⁶⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 48, Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 63, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 48, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 33, Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 34, Dom i sag C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 31.

⁽¹⁷⁾ Dom i sag C-518/15, Matzak, præmis 63-66, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 36-37, Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 37-38, Dom i sag C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 33-34, Dom i sag C-214/20, Dublin City Council, præmis 38.

⁽¹⁸⁾ Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 39, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 38, og den deri nævnte retspraksis.

Vigtigt er det, at direktivet fastsætter en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer. Ud over at understrege, at al »arbejdstid« tæller med i dette tal, minder Kommissionen om, at det er et gennemsnit, som kan beregnes over en referenceperiode på op til fire måneder, herunder også i situationer, hvor der ikke gælder nogen undtagelser.

Med hensyn til årlig betalt ferie beskriver meddelelsen Domstolens omfattende praksis, som dækker forskellige aspekter, lige fra forpligtelsen til at give arbejdstagere ret til at overføre ikke-afholdt årlig betalt ferie, når de ikke har haft mulighed for at udøve denne ret, f.eks. på grund af sygeorlov⁽¹⁹⁾, til præciseringen af, at princippet om årlig betalt ferie, der er fastsat i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, har horisontal og vertikal direkte virkning, hvilket betyder, at det kan påberåbes direkte i sager mellem privatpersoner⁽²⁰⁾ og mellem privatpersoner og statslige organer⁽²¹⁾. Supplerende årlige betalte ferieperioder, som medlemsstaterne indrømmer ud over de fire uger, der kræves i henhold til direktivet, kan imidlertid være underlagt betingelser, der er fastsat i national ret⁽²²⁾.

Direktivet giver også mulighed for et stort antal undtagelser samt for tilpasning til de særlige krav, der gælder for visse aktiviteter eller sektorer, samtidig med at arbejdstagere beskyttes mod de skadelige virkninger af alt for lang arbejdstid og utilstrækkelige hvileperioder. I lyset af deres antal og de forskellige betingelser, de er underlagt, er det en meget kompleks ordning, og meddelelsen forsøger derfor at præcisere betingelserne for anvendelse af disse undtagelser samt bestemmelserne, og i hvilket omfang undtagelser tillades.

Den undtagelse, der er tilladt for selvstændige arbejdstagere, finder f.eks. hverken automatisk anvendelse eller er begrænset til de tre kategorier af arbejdstagere, der er anført i den relevante artikel (personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger, familiemedlemmer og arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger), men kræver, at de pågældende arbejdstageres arbejdstid ikke måles og/eller fastsættes på forhånd som helhed⁽²³⁾, eller at den kan fastsættes af arbejdstagerne selv.

Med hensyn til den enkelte arbejdstagers mulighed for at give samtykke til fravalg af den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer minder meddelelsen om, at samtykket skal gives individuelt og ikke kan erstattes med et samtykke fra en fagforeningsrepræsentant i f.eks. en kollektiv overenskomst⁽²⁴⁾, og at arbejdstagerne skal beskyttes mod enhver last, og ikke kun mod afskedigelse, hvis de ikke vil eller ikke længere vil give deres samtykke til fravalget.

II. DIREKTIVETS RETSGRUNDLAG OG FORMÅL

Direktivet fra 1993 var baseret på artikel 118a i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab. Denne gav mulighed for vedtagelse og gradvis gennemførelse af minimumskrav med henblik på »at forbedre navnlig arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed«.

I en sag om anvendelsen af denne artikel som hjemmel bekræftede Domstolen, at den omfatter samtlige faktorer, fysiske eller af anden karakter, der kan påvirke arbejdstagerens sundhed og sikkerhed i arbejdsmiljøet, herunder visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Det var derfor korrekt at vedtage direktivet med hjemmel heri⁽²⁵⁾.

⁽¹⁹⁾ Domstolens dom af 10. september 2009, Francisco Vicente Pereda mod Madrid Movilidad SA, C-277/08, ECLI:EU:C:2009:542, præmis 19.

⁽²⁰⁾ Dom af 6. november 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. mod Tetsuji Shimizu, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, præmis 73-76.

⁽²¹⁾ Dom af 6. november 2018, Stadt Wuppertal mod Maria Elisabeth Bauer og Volker Willmeroth mod Martina Broßonn, forenede sager C-569/16 og C-570/16, ECLI:EU:C:2018:871, præmis 80, 85 og 92.

⁽²²⁾ Domstolens dom af 24. januar 2012, Maribel Dominguez mod Centre informatique du Centre Ouest Atlantique and Préfet de la région Centre, C-282/10, ECLI:EU:C:2012:33, præmis 47-49, Domstolens dom af 3. maj 2012, Georg Neidel mod Stadt Frankfurt am Main, C-337/10, ECLI:EU:C:2012:263, præmis 34-37, Dom af 19. november 2019, Terveys— ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry mod Hyvinvointialan liitto ry og Auto— ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry mod Satamaoperaattorit ry, forenede sager C-609/17 og C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, præmis 54.

⁽²³⁾ Dom af 7. september 2006, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, C-484/04, ECLI:EU:C:2006:526, præmis 20, Dom af 14. oktober 2010, Union syndicale Solidaires Isère mod Premier ministre m.fl., C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, præmis 41.

⁽²⁴⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 74, Dom af 5. oktober 2004, Wilhelm Roith, Bernhard Pfeiffer, Albert Süß, Michael Winter, Klaus Nestvogel Roswitha Zeller og Matthias Döbele, mod Deutsches Rotes Kreuz, Kreisverband Waldshut eV, C-397/01-C-403/01, ECLI:EU:C:2004:584, præmis 80.

⁽²⁵⁾ Dom af 12. november 1996, Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland mod Rådet for Den Europæiske Union, C-84/94, ECLI:EU:C:1996:431, præmis 15-49, Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 93.

Derfor blev det nuværende direktiv, som ophævede og erstattede direktivet fra 1993, vedtaget af Europa-Parlamentet og Rådet på grundlag af den senere artikel 137, stk. 2, i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab ⁽²⁶⁾. Denne giver mulighed for vedtagelse af direktiver, der fastsætter minimumskrav for at forbedre navnlig arbejdsmiljøet for at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

Bortset fra direktivets øgede anvendelsesområde og ophævelsen af den tidligere bestemmelse om, at den ugentlige hvileperiode »i princippet omfatter søndagen«, ligner bestemmelserne i det nugældende arbejdstidsdirektiv i det væsentlige dem i det tidligere direktiv fra 1993 og direktiv 2000/34/EF ⁽²⁷⁾, som ændrede det ⁽²⁸⁾. Derfor tager fortolkningerne i meddelelsen, hvor det er relevant, højde for Domstolens svar på spørgsmål, der henvises til i de tidligere direktiver. Medmindre andet er angivet, stammer de bestemmelser, der er omhandlet i denne meddelelse, fra den nugældende tekst i direktiv 2003/88/EF. Der vil om nødvendigt blive henvist til de tidligere tekster ⁽²⁹⁾.

I overensstemmelse med dets retsgrundlag er direktivets formål i henhold til artikel 1, stk. 1, og flere af betragtningerne ⁽³⁰⁾ at fastsætte »minimumsfor skrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden«.

Retsgrundlaget og formålet med direktivet er vejledende principper for Domstolens fortolkning heraf, og bør derfor tages i betragtning. I overensstemmelse med direktivets betragtning 4, hvori det hedder, at »[f]orbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn«, har Domstolen endvidere afvist at tage højde for de økonomiske og organisatoriske konsekvenser, som medlemsstaterne har henvist til i forbindelse med, hvorvidt vagttjeneste skal medregnes som arbejdstid ⁽³¹⁾.

III. DIREKTIVETS ANVENDELSESOMRÅDE

A. *Personelt anvendelsesområde*

1. *Anvendelse af direktivets bestemmelser på »arbejdstagere«*

Direktivet indeholder ikke nogen specifik artikel, der fastsætter dets personelle anvendelsesområde, men de operative bestemmelser henviser til en »arbejdstager«

(ofte til »arbejdstagere« eller »alle arbejdstagere«). Begrebet »arbejdstager« er ikke defineret i selve direktivet. I ledsagedokumentet til forslaget til arbejdstidsdirektivet fra 1993 ⁽³²⁾ foreslås det, at definitionen i direktiv 89/391/EØF ⁽³³⁾ skulle finde anvendelse, dvs. »enhver person, som en arbejdsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge, bortset fra hushjælp«. Domstolen har imidlertid tilbagevist dette, fordi der i selve arbejdstidsdirektivet ikke henvises til denne bestemmelse i direktiv 89/391/EØF. Den udelukkede også anvendelsen af en definition, der er afledt af national lovgivning og/eller praksis ⁽³⁴⁾.

⁽²⁶⁾ Nu artikel 153, stk. 2, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde.

⁽²⁷⁾ Europa-Parlamentets og 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, for at omfatte sektorer og aktiviteter, der er undtaget fra dette direktiv (EFT L 195 af 1.8.2000, s. 41).

⁽²⁸⁾ Domstolens dom af 10. september 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) mod Tyco Integrated Security SL og Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:578, præmis 22, Dom af 25. november 2010, Günter Fuß mod Stadt Halle, C-429/09, ECLI:EU:C:2010:717, præmis 32; Domstolens kendelse af 4. marts 2011, Nicușor Grigore mod Regia Națională a Pădurilor Romsilva — Direcția Silvică București, C-258/10, ECLI:EU:C:2011:122, præmis 39.

⁽²⁹⁾ Formålet med denne fortolkningsmeddelelse er imidlertid fortsat at gøre status for den gældende tekst, og ændrede bestemmelser vil derfor ikke blive undersøgt, medmindre det er relevant. Dette gælder især for bestemmelsen om, at den ugentlige hvileperiode normalt bør ligge om søndagen, og for udelukkelsen af transportsektorer, som ikke længere eksisterer, fra direktivet.

⁽³⁰⁾ Se navnlig betragtning 2 og 4.

⁽³¹⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 66-67.

⁽³²⁾ Begrundelsen til Kommissionens forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig — SYN 295, punkt 3.

⁽³³⁾ Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1).

⁽³⁴⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 27.

Domstolen har tværtimod gjort gældende, at dette begreb ikke kunne fortolkes forskelligt i medlemsstaternes lovgivning, men må tillægges en selvstændig betydning i EU-retten. Den fandt, at arbejdstagerbegrebet ikke kunne fortolkes indskrænkende ⁽³⁵⁾, og konkluderede, at det »må defineres på grundlag af objektive kriterier, som karakteriserer de berørte personers rettigheder og pligter i arbejdsforholdet. Det væsentligste kendetegn ved arbejdsforholdet er, at en person i en vis periode præsterer ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger« ⁽³⁶⁾. Domstolen knyttede dermed fortolkningen af »arbejdstager« i forbindelse med arbejdstidsdirektivet til den etablerede retspraksis om den frie bevægelighed for arbejdstagere som fastsat i traktatens artikel 45.

Domstolen gør gældende, at »[i]nden for rammerne af fastlæggelsen af arbejdstagerbegrebet, som det tilkommer den nationale ret at foretage, skal denne ret lægge objektive kriterier til grund og foretage en samlet vurdering af samtlige omstændigheder i den for denne verserende sag, der angår såvel de pågældende aktiviteter karakter som forholdet mellem de pågældende parter« ⁽³⁷⁾.

Domstolen har imidlertid udstedt retningslinjer for anvendelsen af disse kriterier og fastslået, at kategorien »arbejdstager« i henhold til EU-retten er uafhængig af den nationale kategori ⁽³⁸⁾. Den har f.eks. fastslået, at ansatte i et offentligt organ er »arbejdstagere« uanset deres tjenestemandstatus ⁽³⁹⁾. Den har også argumenteret for, at løsarbejdere og sæsonarbejdere med en tidsbegrænset kontrakt, som ikke er omfattet af visse bestemmelser i den nationale arbejdslovgivning, falder ind under arbejdstagerbegrebet ⁽⁴⁰⁾. Domstolen har ligeledes fastslået, at arbejdstagerbegrebet kunne omfatte en person, der er tilknyttet et job- og aktivitetscenter, uanset personens produktivitet, spørgsmålet om, hvorledes midlerne til at sikre aflønningen tilvejebringes, eller den begrænsede størrelse af aflønningen ⁽⁴¹⁾.

Det er ikke personens status i henhold til den nationale lovgivning, der er afgørende for, om arbejdstidsdirektivet finder anvendelse. I Matzak-dommen kvalificerede Domstolen f.eks. en frivillig brandmand i henhold til belgisk lovgivning som »arbejdstager« i direktivets forstand ⁽⁴²⁾. I stedet vil direktivets anvendelighed afhænge af, om den pågældende person kan betegnes som »arbejdstager« i henhold til definitionen heraf i EU's retspraksis. Dette afhænger af de nærmere omstændigheder omkring personens arbejdsforhold, navnlig hvorvidt han eller hun udfører reelle og faktiske ydelser mod vederlag for en anden og efter dennes anvisninger.

Dette betyder igen, at visse personer, der er kvalificeret som »selvstændige« i henhold til national ret, ikke desto mindre kan kvalificeres som »arbejdstagere« af Domstolen med henblik på anvendelsen af arbejdstidsdirektivet ⁽⁴³⁾. Domstolen fastslog således, at »en betegnelse som »selvstændig tjenesteyder« i henhold til national ret ikke er til hinder for, at en person er »arbejdstager« i EU-retlig forstand, hvis vedkommendes uafhængighed kun er fiktiv og dermed skjuler, at der foreligger et reelt arbejdsforhold« ⁽⁴⁴⁾. Domstolen henviste til følgende elementer som mulige indikatorer for kvalifikationen som »arbejdstager«: hvis personen handler under ledelse af sin arbejdsgiver, navnlig for så vidt angår sin frihed til at vælge tid og sted, og indholdet af sit arbejde ⁽⁴⁵⁾, hvis personen ikke deler arbejdsgiverens forretningsmæssige risici ⁽⁴⁶⁾, og hvis han eller

⁽³⁵⁾ Domstolens kendelse af 7. april 2011, Dieter May mod AOK Rheinland/Hamburg — Die Gesundheitskasse, C-519/09, ECLI:EU:C:2011:221, præmis 21.

⁽³⁶⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 28, Dom af 20. november 2018, Sindicatul Familia Constanța a m. fl. mod Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Constanța, C-147/17, ECLI:EU:C:2018:926, præmis 41, Dom af 16. juli 2020, UX mod Governo della Repubblica italiana, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, præmis 90 og 94, Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 49.

⁽³⁷⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 29, Dom i sag C-658/18, Governo della Repubblica italiana, præmis 91.

⁽³⁸⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 30.

⁽³⁹⁾ Kendelse i sag C-519/09, May, præmis 25-26.

⁽⁴⁰⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 30-32.

⁽⁴¹⁾ Domstolens dom af 26. marts 2015, Gérard Fenoll mod Centre d'aide par le travail »La Jouvène« og Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon, C-316/13, ECLI:EU:C:2015:200, præmis 29-41.

⁽⁴²⁾ Dom i sag C-518/15, Matzak, præmis 45.

⁽⁴³⁾ Jf. analogt Domstolens dom af 4. december 2014, FVV Kunsten Informatie en Media mod Staat der Nederlanden, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, præmis 35-37.

⁽⁴⁴⁾ Dom i sag C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media, præmis 35.

⁽⁴⁵⁾ Dom af 13. januar 2004, Debra Allonby mod Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional and Secretary of State for Education and Employment, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18, præmis 72.

⁽⁴⁶⁾ Dom af 14. december 1989, The Queen mod Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate-sagen Ltd, C-3/87, ECLI:EU:C:1989:650, præmis 36.

hun udgør en integrerende del af arbejdsgiverens virksomhed for hele varigheden af dette forhold ⁽⁴⁷⁾. På den anden side er valget af den type arbejde og opgaver, der skal udføres, og den måde, hvorpå de udføres, samt af tid og sted for arbejdet, og med større frihed til at ansætte eget personale, typisk forbundet med en uafhængig tjenesteyders funktioner ⁽⁴⁸⁾.

Domstolen har fastslået, at for at afgøre, om en »selvstændig erhvervsdrivende« skal kvalificeres som »arbejdstager«, skal det undersøges, om »den pågældendes uafhængighed ikke synes at være fiktiv, og om det for det andet ikke er muligt at fastslå, at der eksisterer et underordningsforhold mellem denne person og vedkommendes formodede arbejdsgiver« ⁽⁴⁹⁾.

Den samme vurdering på grundlag af ovennævnte kriterier kan føre til, at personer i enhver form for kontraktforhold kvalificeres som »arbejdstager« og derfor er omfattet af arbejdstidsdirektivet.

2. Anvendelse af direktivet i forbindelse med sideløbende kontrakter

Arbejdstidsdirektivet fastsætter mindstekrav for »arbejdstager«. Det fremgår imidlertid ikke tydeligt, om dets bestemmelser fastsætter absolutte begrænsninger i forbindelse med sideløbende kontrakter med en eller flere arbejdsgivere, eller om de finder anvendelse på det enkelte ansættelsesforhold særskilt.

Domstolen præciserede, at når arbejdstagere har indgået flere ansættelseskontrakter med samme arbejdsgiver, finder den daglige minimumshvileperiode anvendelse på disse kontrakter som helhed og ikke på hver enkelt af dem hver for sig ⁽⁵⁰⁾.

Domstolen har imidlertid endnu ikke skullet tage stilling til spørgsmålet om arbejdstagere, der har indgået flere arbejdsaftaler med forskellige arbejdsgivere.

Som angivet i tidligere rapporter ⁽⁵¹⁾ mener Kommissionen, at grænserne for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid samt daglige og ugentlige hvileperiode i lyset af direktivets formål, som er at forbedre arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, så vidt muligt skal finde anvendelse på hver arbejdstager. Under hensyntagen til behovet for at give de sundheds- og sikkerhedsmæssige mål i arbejdstidsdirektivet fuld virkning, bør medlemsstaternes lovgivning tilvejebringe passende mekanismer til overvågning og håndhævelse.

Det kan også påpeges, at direktivet i overensstemmelse med direktivets anvendelsesområde ikke finder anvendelse på forhold, hvor personen ikke kan betegnes som »arbejdstager« i henhold til EU-retten. Dette betyder f.eks., at arbejdstiden for »frivillige« eller »selvstændige«, der ikke kan betegnes som »arbejdstager«, ikke vil være omfattet af direktivet.

B. Materielt anvendelsesområde — berørte sektorer

1. Princip: Direktivet finder anvendelse på alle sektorer

Artikel 1:

»[...] 3. Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391/EØF, jf. dog nærværende direktivs artikel 14, 17, 18 og 19. [...]«

I artikel 2 i direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, som der henvises til, fastsættes følgende:

»1. Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter (industri, landbrug, handel, administration, tjenesteydelser, undervisning, kulturel virksomhed, fritidsbeskæftigelse osv.).«

⁽⁴⁷⁾ Dom af 16. september 1999, straffesager mod Jean Claude Becu, Annie Verweire, NV Adia Interim Smeg NV, C-22/98, ECLI:EU:C:1999:419, præmis 26.

⁽⁴⁸⁾ Kendelse af 22. april 2020, B mod Yodel Delivery Network Ltd, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, præmis 32.

⁽⁴⁹⁾ Kendelse i sag C-692/19, Yodel, præmis 45.

⁽⁵⁰⁾ Dom i sag C-585/19, Academia de Studii Economice din București.

⁽⁵¹⁾ Beretning fra Kommissionen — Status for gennemførelsen af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, KOM(2000) 787 endelig; Rapport fra Kommissionen om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF (»arbejdstidsdirektivet«) og ledsagedokument, KOM(2010) 802 endelig og SEC(2010) 1611 endelig. Rapport fra Kommissionen om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/38/EF (»arbejdstidsdirektivet«) og ledsagedokument, KOM(2017) 254 endelig og SWD(2017) 204 final.

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler imod dets anvendelse.

I så fald skal det påses, at arbejdstagernes sikkerhed og sundhed sikres i videst muligt omfang i overensstemmelse med målsætningerne i dette direktiv.«

I overensstemmelse med Domstolens faste praksis, der tager hensyn til direktivets formål, nemlig at tilskynde til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, og med ordlyden af artikel 2, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF, skal arbejdstidsdirektivets anvendelsesområde fortolkes bredt ⁽⁵²⁾.

Som følge heraf skal udelukkelse fra anvendelsesområdet som fastsat i artikel 2, stk. 2, i direktiv 89/391/EØF fortolkes restriktivt ⁽⁵³⁾ og »således, at dens rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som undtagelsen giver medlemsstaterne adgang til at beskytte« ⁽⁵⁴⁾.

Faktisk har Domstolen fastslået, at denne udelukkelse ikke finder anvendelse på de sektorer, der behandles i deres helhed. Dens eneste formål er at sikre, »at de tjenester, der er uundværlige for beskyttelsen af sikkerhed og sundhed samt den offentlige orden i tilfælde af alvorlige omstændigheder af exceptionelt omfang — f.eks. en ulykke — og som er kendetegnet ved, at de på grund af deres karakter ikke muliggør en planlægning af indsats- og redningsmandskabets arbejdstid, fungerer tilfredsstillende« ⁽⁵⁵⁾.

Domstolen har fastslået, at selv om visse tjenester faktisk står over for begivenheder, der pr. definition ikke er forudseelige, er de aktiviteter, som er forbundet hermed under normale omstændigheder, og som i øvrigt svarer til den opgave, der netop er blevet pålagt en sådan tjeneste, herunder forebyggelse af sikkerheds- og/eller sundhedsrisici samt arbejdstiderne for dens personale, ikke dermed mindre egnede til at blive organiseret på forhånd ⁽⁵⁶⁾.

Som følge heraf er udelukkelse fra anvendelsesområdet ikke afhængig af, om arbejdstagere tilhører en af de sektorer, der er omhandlet i direktiv 89/391/EØF. Det afhænger snarere af den specifikke art af visse særlige opgaver, der udføres af ansatte i disse sektorer. I betragtning af behovet for at sikre effektiv beskyttelse af befolkningen begrunder sådanne opgaver en undtagelse fra de regler, der er fastsat i nævnte direktiv.

Arbejdstidsdirektivet finder derfor anvendelse på de aktiviteter, der udføres af de væbnede styrker, politiet eller civilbeskyttelsestjenesterne. Det finder også anvendelse på andre specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, så længe de udføres under normale forhold.

Domstolen har i sin praksis fastslået, at direktivet finder anvendelse på skadestuer og læger og sygeplejersker, der leverer tjenesteydelser på skadestuer ⁽⁵⁷⁾. Det finder også anvendelse på andre tjenester, der besvarer akutsituationer, herunder læger og sygeplejersker på skadestuer og andre tjenester, der giver behandling uden for akutsituationer ⁽⁵⁸⁾, arbejdstagere i

⁽⁵²⁾ Dom i sag C-303/98, *Simap*, præmis 34, Dom i sag C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, præmis 22.

⁽⁵³⁾ Dom i sag C-303/98, *Simap*, præmis 35, Domstolens kendelse af 3. juli 2001, Confederación Intersindical Galega (CIG) mod Servicio Galego de Saude (SERGAS), C-241/99, ECLI:EU:C:2001:371, præmis 29; Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m. fl., præmis 52, Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 42, Dom af 12. januar 2006, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Kongeriget Spanien, C-132/04, ECLI:EU:C:2006:18, præmis 22, Dom i sag C-428/09, *Union syndicale Solidaires Isère*, præmis 24, Dom af 30. april 2020, UO mod Készenléti Rendőrség, C-211/19, ECLI:EU:C:2020:344, præmis 32, Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 55 og 65.

⁽⁵⁴⁾ Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 44, Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m. fl., præmis 54, Dom i sag C-132/04, Kommissionen mod Spanien, præmis 23, dom i sag C-211/19, Készenléti Rendőrség, præmis 32, Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 55.

⁽⁵⁵⁾ Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 45, Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m. fl., præmis 55.

⁽⁵⁶⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 57, Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 46.

⁽⁵⁷⁾ Dom i sag C-303/98, *Simap*, præmis 41.

⁽⁵⁸⁾ Dom i sag C-241/99, CIG, præmis 30.

en lægevagt ⁽⁵⁹⁾, indsatsstyrkerne i et offentligt brandvæsen ⁽⁶⁰⁾, kommunale polititjenester ⁽⁶¹⁾ eller ikke-civilt personale i offentlige forvaltninger, hvor deres opgaver udføres under normale omstændigheder ⁽⁶²⁾. Direktivet finder endvidere anvendelse på medlemmer af de væbnede styrker ⁽⁶³⁾.

2. Undtagelse: udelukkelse af visse public service-aktiviteter

Udelukkelse fra direktivets anvendelsesområde er ikke desto mindre mulig, og Domstolen har givet nogle præciseringer i denne henseende ⁽⁶⁴⁾. Fortolkningen heraf følger af artikel 2, stk. 2, i direktiv 89/391/EØF, hvori det hedder, at »Dette direktiv finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet [...] på afgørende vis taler imod dets anvendelse.«

Hvad angår udtrykket »offentlig tjeneste« omfatter det ifølge Domstolens praksis ikke blot »sektorer, hvor arbejdstagerne er knyttet organisatorisk til staten eller til en anden offentlig myndighed, men også [...] sektorer, hvor arbejdstagerne udøver deres aktivitet for en privatperson, som under de offentlige myndigheders kontrol har påtaget sig en aktivitet af almen interesse, der hører under medlemsstatens væsentlige funktioner« ⁽⁶⁵⁾.

Domstolen fastslog imidlertid, at artikel 2, stk. 2, i direktiv 89/391/EØF ikke giver mulighed for at udelukke hele erhvervssektorer, men kun specifikke opgaver ⁽⁶⁶⁾.

Domstolen præciserede, at for at være undtaget fra direktiv 89/391/EØF skal de specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste have egenskaber, der betyder, at deres art er absolut uforenelig med planlægningen af arbejdstiden på en måde, der overholder de krav, der er fastsat i arbejdstidsdirektivet ⁽⁶⁷⁾. Dette er navnlig tilfældet, når arbejdet kun kan udføres kontinuerligt og kun af de samme arbejdstagere, uden at det er muligt at indføre en rotationsordning ⁽⁶⁸⁾.

Domstolen har præciseret, at artikel 2, stk. 2, i direktiv 89/391/EØF tillader undtagelser i tilfælde af »helt særlige begivenheder, hvor det af hensyn til en hensigtsmæssig afvikling af de foranstaltninger, der skal beskytte befolkningen mod en alvorlig samfundsfare, er nødvendigt, at det personale, der skal tage sig af en begivenhed af denne art, må give absolut første prioritet til disse foranstaltninger, således at de kan opfylde deres formål« ⁽⁶⁹⁾.

Dette kan være tilfældet »ved naturkatastrofer eller teknologiske katastrofer, ved attentater, større ulykker eller andre begivenheder af denne art, som er så alvorlige og har et sådant omfang, at det er nødvendigt at træffe foranstaltninger, der er absolut nødvendige til beskyttelsen af befolkningens liv, sundhed og sikkerhed, og hvor det ikke ville være muligt at udføre foranstaltningerne på hensigtsmæssig vis, hvis alle reglerne i direktiv 89/391 og 93/104 [arbejdstidsdirektivet] skulle overholdes« ⁽⁷⁰⁾.

De aktiviteter, der under normale omstændigheder udføres af sikkerheds- og beredskabstjenester, falder dog ind under anvendelsesområdet for direktiv 89/391/EØF ⁽⁷¹⁾. Retten fandt, at brandvæsenets aktiviteter, der udføres af operationelle styrker på stedet ⁽⁷²⁾, og aktiviteter, der udføres af redningsmandskab, der tager sig af tilskadekomne og syge ⁽⁷³⁾, kan tilrettelægges på forhånd, herunder personalets arbejdstid og forebyggelse af sikkerheds- og/eller sundhedsrisici. Den

⁽⁵⁹⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 63.

⁽⁶⁰⁾ Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 52, Dom i sag C-429/09, Fuß, præmis 57.

⁽⁶¹⁾ Domstolens dom af 21. oktober 2010, Antonino Accardo m.fl. mod Comune di Torino, C-227/09, ECLI:EU:C:2010:624, præmis 39.

⁽⁶²⁾ Dom i sag C-132/04, Kommissionen mod Spanien, præmis 25-38.

⁽⁶³⁾ Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 63-64 og 68.

⁽⁶⁴⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, Dom i sag C-132/04, Kommissionen mod Spanien, Dom i sag C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., Dom i sag C-211/19, Készenléti Rendőrség.

⁽⁶⁵⁾ Dom i sag C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., præmis 56.

⁽⁶⁶⁾ Dom i sag C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., præmis 55, Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 56.

⁽⁶⁷⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 55, Dom i sag C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., præmis 68, Dom i sag C-211/19, Készenléti Rendőrség, præmis 43, Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 60.

⁽⁶⁸⁾ Dom i sag C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., præmis 70-74, Dom i sag C-211/19, Készenléti Rendőrség, præmis 44, Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 61.

⁽⁶⁹⁾ Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 53, Dom i sag C-132/04, Kommissionen mod Spanien, præmis 26.

⁽⁷⁰⁾ Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 54, Dom i sag C-132/04, Kommissionen mod Spanien, præmis 27.

⁽⁷¹⁾ Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 51.

⁽⁷²⁾ Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 52.

⁽⁷³⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 56 og 57.

overlod det til den nationale ret at vurdere, om aktiviteterne i en politistyrke, der foretager overvågning af de ydre Schengengrænser, har sådanne særlige karakteristika, eller om tilstrømningen ved grænserne forhindrede, at overvågningen af disse grænser kunne foretages under normale omstændigheder ⁽⁷⁴⁾.

Kun i forbindelse med plejeforældre, der er ansat af staten, og som sørger for opdragelse og underhold af børn, hvis forældre ikke længere har forældremyndigheden, har Domstolen hidtil udtrykkeligt fastslået, at udelukkelsen af specifikke offentlige serviceaktiviteter fra direktivets anvendelsesområde finder anvendelse. Domstolen fastslog, at de særlige forhold, der gør sig gældende for udøvelsen af deres virksomhed uafbrudt, herunder på ugentlige hviledage, helligdage, fridage og årlig ferie, er til hinder for, at direktivet finder anvendelse på dem ⁽⁷⁵⁾.

Domstolen har under alle omstændigheder understreget, at selv når direktivet ikke anvendes i ekstraordinære situationer, »skal de kompetente myndigheder påse, at arbejdstagernes sikkerhed og sundhed sikres i videst muligt omfang« ⁽⁷⁶⁾.

3. Undtagelse: for så vidt angår aktiviteter udført af medlemmer af de væbnede styrker

For så vidt angår aktiviteter, der udføres af medlemmer af de væbnede styrker, har Domstolen i Ministrstvo za obrambo-sagen fastslået ⁽⁷⁷⁾, at en sikkerhedsaktivitet, der udføres af et medlem af militærpersonalet, er udelukket fra direktivets anvendelsesområde ⁽⁷⁸⁾:

- hvis aktiviteten finder sted som led i den indledende eller operationelle uddannelse, herunder obligatorisk militærtjeneste, eller en egentlig militæroperation, uanset om de væbnede styrker er indsat permanent eller midlertidigt, inden for eller uden for en medlemsstats grænser
- hvis aktiviteten er så speciel, at den ikke egner sig til et rotationssystem, der er i overensstemmelse med direktivet
- hvis anvendelsen af direktivet ved at kræve, at der indføres et rotationssystem eller et system til planlægning af arbejdstiden, uundgåeligt vil være til skade for den korrekte gennemførelse af egentlige militære operationer
- hvis aktiviteten udøves i forbindelse med usædvanlige begivenheder, hvis alvor og omfang kræver, at der træffes foranstaltninger, som er nødvendige for at beskytte befolkningens liv, sundhed og sikkerhed, og hvis korrekte gennemførelse ville blive bragt i fare, hvis alle direktivets bestemmelser skulle overholdes.

Domstolen understregede imidlertid, at visse aktiviteter, der udføres af medlemmer af de væbnede styrker, såsom aktiviteter i forbindelse med bl.a. administrative tjenester, vedligeholdelse, reparation og sundhedsydelse samt tjenester vedrørende offentlig orden og retsforfølgning, ikke i deres helhed kan udelukkes fra direktivets anvendelsesområde ⁽⁷⁹⁾.

Domstolen støttede sig på direktivets artikel 1, stk. 3, sammenholdt med artikel 4, stk. 2, TEU. I henhold til sidstnævnte bestemmelse »respekterer [Unionen] deres centrale statslige funktioner, herunder sikring af statens territoriale integritet, opretholdelse af lov og orden samt beskyttelse af den nationale sikkerhed«. Samme bestemmelse præciserer, at den nationale sikkerhed forbliver den enkelte medlemsstats eneansvar. Domstolen bemærkede, at de vigtigste opgaver for medlemsstaternes væbnede styrker, som er bevarelse af den territoriale integritet og beskyttelse af den nationale sikkerhed, udtrykkeligt er omfattet af de centrale statslige funktioner ⁽⁸⁰⁾. Selv om tilrettelæggelsen af militærpersonalets arbejdstid ikke er fuldstændig undtaget fra anvendelsen af EU-retten, kræves det i henhold til artikel 4, stk. 2, TEU, at anvendelsen af de EU-retlige regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden på dette personale ikke er til hinder for en korrekt udførelse af disse væsentlige funktioner. EU-retten skal tage desuden behørigt hensyn til de særlige forhold, som en medlemsstat pålægger sine væbnede styrker, uanset om de bl.a. følger af denne medlemsstats særlige internationale ansvar, af de konflikter eller trusler, som den står over for, eller af dens geopolitiske kontekst ⁽⁸¹⁾.

⁽⁷⁴⁾ Dom i sag C-211/19, Készenléti Rendőrség, præmis 44 og 47.

⁽⁷⁵⁾ Dom i sag C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., præmis 76.

⁽⁷⁶⁾ Kendelse i sag C-52/04, Personalrat der Feuerwehr Hamburg, præmis 56, Dom i sag C-132/04, Kommissionen mod Spanien, præmis 28, Dom i sag C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., præmis 78, Dom i sag C-211/19, Készenléti Rendőrség, præmis 51.

⁽⁷⁷⁾ Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo.

⁽⁷⁸⁾ Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 88.

⁽⁷⁹⁾ Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 69.

⁽⁸⁰⁾ Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 37.

⁽⁸¹⁾ Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 43 og 44.

4. Søfarende

Artikel 1, stk. 3:

»[...] Dette direktiv finder ikke anvendelse på søfarende som defineret i direktiv 1999/63/EF, jf. dog artikel 2, nr. 8), i nærværende direktiv. [...]«

Denne bestemmelse betyder modsætningsvis, at det generelle arbejdstidsdirektiv finder anvendelse på søfarende, som ikke er omfattet af direktiv 1999/63/EF ⁽⁸²⁾ som ændret ved direktiv 2009/13/EF ⁽⁸³⁾.

Direktiv 1999/63/EF fastsætter minimumsstandarder for søfarendes arbejdstid. I henhold til paragraf 1 i bilaget til dette direktiv finder direktivet anvendelse på »søfarende på søgående skibe, uanset om de er i offentligt eller privat eje, som er registreret inden for en medlemsstats territorium, og som anvendes til almindelig erhvervmæssig skibsfart«, og søfarende defineres i paragraf 2 som »enhver person, som er ansat eller beskæftiget i en given egenskab om bord på et søgående skib, som er omfattet af denne aftale«.

Derfor ville arbejdstagere på fartøjer, der ikke anvendes til almindelig »erhvervmæssig skibsfart«, ikke være omfattet af direktiv 1999/63/EF. I lyset af ordlyden af artikel 1, stk. 3, som er gengivet ovenfor, mener Kommissionen, at disse arbejdstagere falder ind under anvendelsesområdet for arbejdstidsdirektivet.

5. Andre sektorer og arbejdstagere, der er omfattet af særlig lovgivning

Endvidere fastsættes følgende i direktivets artikel 14:

»Dette direktiv finder ikke anvendelse, hvis andre fællesskabsinstrumenter indeholder mere specifikke forskrifter vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden for visse former for beskæftigelse eller erhvervsvirksomhed.«

På grundlag af de nuværende EU-instrumenter finder arbejdstidsdirektivet ikke anvendelse, når der findes mere specifikke krav. Dette er tilfældet med:

— Unge arbejdstagere

Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen ⁽⁸⁴⁾.

— Civil luftfart

Rådets direktiv 2000/79/EF af 27. november 2000 om iværksættelse af den europæiske aftale om tilrettelæggelse af arbejdstiden for mobile arbejdstagere i civil luftfart, som er indgået af Sammenslutningen af Europæiske Luftfartsselskaber (AEA), European Transport Workers' Federation (ETF), European Cockpit Association (ECA), Den Europæiske Organisation for Regionale Luftfartsselskaber (ERA) og Den Internationale Charterflysammenslutning (IACA) ⁽⁸⁵⁾.

⁽⁸²⁾ 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 Transport Workers' Unions in the European Union (FST) (EFT L 167 af 2.7.1999, s. 33).

⁽⁸³⁾ Rådets direktiv 2009/13/EF af 16. februar 2009 om iværksættelse af den aftale, der er indgået mellem European Community Shipowners Associations (ECSA) og European Transport Workers Federation (ETF) om konventionen om søfarendes arbejdsforhold af 2006, og om ændring af direktiv 1999/63/EF (EUT L 124 af 20.5.2009, s. 30).

⁽⁸⁴⁾ EFT L 216 af 20.8.1994, s. 12.

⁽⁸⁵⁾ EFT L 302 af 1.12.2000, s. 57.

— *Vejtransport*

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/15/EF af 11. marts 2002 om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter ⁽⁸⁶⁾, og Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 561/2006 af 15. marts 2006 om harmonisering af visse sociale bestemmelser inden for vejtransport og om ændring af Rådets forordninger (EØF) nr. 3821/85 og (EF) nr. 2135/98 samt ophævelse af Rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 ⁽⁸⁷⁾.

— *Grænseoverskridende jernbanetjenester*

Rådets direktiv 2005/47/EF af 18. juli 2005 vedrørende aftalen mellem Fællesskabet af de Europæiske Jernbaner (CER) og Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) om visse aspekter af betingelserne for anvendelse af mobile arbejdstagere, der udfører interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren ⁽⁸⁸⁾.

— *Indre vandveje*

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) ⁽⁸⁹⁾.

— *Arbejde inden for fiskeri*

Rådets direktiv (EU) 2017/159 af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund (ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche) ⁽⁹⁰⁾.

Ligesom for søfarende er det nødvendigt at se på disse direktivers nøjagtige anvendelsesområde, fordi nogle arbejdstagere, selv i de pågældende sektorer, kunne være udelukket fra det, således at de falder ind under arbejdstidsdirektivets generelle bestemmelser ⁽⁹¹⁾.

C. Bestemmelsernes anvendelsesområde

1. Hvad er (ikke) dækket?

Efter arbejdstidsdirektivets artikel 1, stk. 2, finder det anvendelse på:

- »[...] a) de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid,
- b) samt på visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.«

Det betyder modsætningsvis, at den »almindelige« eller »normale« arbejdstid for arbejdstagere, dvs. den lovlige varighed af den ugentlige arbejdstid, over hvilken arbejdsgiveren ofte skal betale for overarbejde, ikke er omfattet af direktivet men er overladt til medlemsstaterne under overholdelse af den maksimale grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, der er fastsat i direktivets artikel 6 (jf. kapitel VI).

⁽⁸⁶⁾ EFT L 80 af 23.3.2002, s. 35.

⁽⁸⁷⁾ EUT L 102 af 11.4.2006, s. 1.

⁽⁸⁸⁾ EUT L 195 af 27.7.2005, s. 15.

⁽⁸⁹⁾ EUT L 367 af 23.12.2014, s. 86.

⁽⁹⁰⁾ EUT L 25 af 31.1.2017, s. 12.

⁽⁹¹⁾ Dette ville f.eks. være situationen for jernbanearbejdere, der ikke arbejder inden for interoperable grænseoverskridende tjenester i jernbanesektoren, og som ikke er omfattet af Rådets direktiv 2005/47/EF. Dette ville også være tilfældet for mobile arbejdstagere inden for vejtransport, der anvender køretøjer, der befordrer passagerer i rutekørsel på højst 50 km, og som ikke er omfattet af direktiv 2002/15/EF.

Arbejdstidsdirektivet behandler heller ikke spørgsmålet om aflønning, herunder lønniveau, aflønningsmetoder og forskellige lønsatser, som kan fastlægges på nationalt plan ⁽⁹²⁾. Domstolen har fastslået, at dette fremgår klart både af formålet med og ordlyden i direktivets bestemmelser. Dette var også en udtrykkelig konsekvens af artikel 153, stk. 5, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde ⁽⁹³⁾. Den eneste undtagelse fra dette princip, som Domstolen har anerkendt, er løn, der skal sikres under arbejdstageres årlige ferie (jf. kapitel VII).

2. Minimumsbestemmelser

Arbejdstidsdirektivet indeholder i overensstemmelse med dets retsgrundlag minimumsbestemmelser på ovennævnte områder. Disse har til formål at skabe et »sikkerhedsnet« for de pågældende arbejdstageres sundhed og sikkerhed ⁽⁹⁴⁾. Disse er bindende for medlemsstaterne, som er forpligtet til at sikre, at disse minimumsbestemmelser gennemføres i deres nationale retsorden. Det, at direktivet er et minimumsdirektiv, betyder også, at det ikke forhindrer medlemsstaterne i at anvende eller vedtage nationale bestemmelser, som er mere gunstige for beskyttelsen af arbejdstageres sundhed og sikkerhed ⁽⁹⁵⁾.

Direktivets artikel 15 henviser udtrykkeligt til dette aspekt:

»Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstageres sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstageres sikkerhed og sundhed.«

Dette betyder dermed, at hvis arbejdstagerne har supplerende beskyttelse i henhold til national lovgivning, er det op til medlemsstaterne at træffe beslutning om betingelserne, og at Domstolens fortolkning i forhold til direktivets bestemmelser ikke finder anvendelse på mere beskyttende bestemmelser på nationalt plan ⁽⁹⁶⁾.

Når medlemsstaterne gør brug af denne mulighed for at vedtage eller anvende mere beskyttende bestemmelser, skal overholdelsen af de regler, der er fastsat i direktivet, kun vurderes med henvisning til begrænsningerne deri. Medlemsstaterne har fortsat en forpligtelse til »at garantere overholdelsen af hver minimumsforskrift i direktivet ⁽⁹⁷⁾«.

3. Opretholdelse af det eksisterende beskyttelsesniveau

Som beskrevet ovenfor indeholder direktivet minimumsbestemmelser, som medlemsstaterne skal gennemføre i national lovgivning.

Medlemsstaterne har en vis grad af frihed i den måde, de anvender og gennemfører disse bestemmelser på, men direktivets artikel 23 bestemmer følgende:

»Uanset medlemsstaternes ret til at tilpasse de forskellige love, administrative og kontraktmæssige bestemmelser på arbejdstidsområdet efter udviklingen, for så vidt som dette direktivs minimumskrav overholdes, kan gennemførelsen af direktivet ikke danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne.«

⁽⁹²⁾ Domstolens kendelse af 11. januar 2007, Jan Vorel mod Nemocnice Český Krumlov, C-437/05, ECLI:EU:C:2007:23, præmis 32-35, Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 48-49, Kendelse i sag C-258/10, Grigore, præmis 81, Dom af 26. juli 2017, Hannele Hälvä m.fl. mod SOS-Lapsikylä ry, C-175/16, ECLI: EU: 2017: 617, præmis 25, Dom i sag C-518/15, Matzak, præmis 24, Dom i sag C-147/17, Sindicatul Familia Constanța m.fl., præmis 35, Dom i sag C-211/19, Készenléti Rendőrség, præmis 23, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 57-58, Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 56-57.

⁽⁹³⁾ Domstolens dom af 1. december 2005, Abdelkader Dellas m.fl. mod Premier ministre og ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, C-14/04, ECLI:EU:C:2005:728, præmis 38-39, Dom af 7. juli 2022, Coca-Cola European Partners Deutschland GmbH mod L.B. og R.G., forenede sager C-257/21 og C-258/21, ECLI:EU:C:2022:529, præmis 47.

⁽⁹⁴⁾ Forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid af 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295, s. 3.

⁽⁹⁵⁾ Dom i de forenede sager C-609/17 og C-610/17, TSN, præmis 48.

⁽⁹⁶⁾ Dom i de forenede sager C-609/17 og C-610/17, TSN, præmis 36.

⁽⁹⁷⁾ Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 53.

Selv om Domstolen ikke har haft lejlighed til at udtale sig om denne bestemmelse i forhold til arbejdstidsdirektivet, har den taget stilling til en lignende bestemmelse i direktivet om tidsbegrænset ansættelse ⁽⁹⁸⁾, nærmere betegnet § 8, stk. 3: »Gennemførelsen af bestemmelserne i denne aftale udgør ikke en gyldig begrundelse for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der omfattes af denne aftale«.

I denne henseende har Domstolen fastslået, at denne bestemmelse ikke kan fortolkes indskrænkende som følge af aftalens mål om at forbedre de pågældende arbejdstageres leve- og arbejdsvilkår ⁽⁹⁹⁾.

Domstolen identificerede endvidere to kriterier, der skal undersøges for så vidt angår denne bestemmelse ⁽¹⁰⁰⁾:

- en forringelse af »det generelle niveau af beskyttelse« og
- det forhold, at denne forringelse skal være forbundet med rammeaftalens »gennemførelse«.

Domstolen fastslog, at det påhviler de nationale retter at afgøre, hvorvidt beskyttelsen af arbejdstagerne er forringet ⁽¹⁰¹⁾, men den udtalte også, at det, at forringelsen kun vedrører »det generelle niveau for beskyttelse« med hensyn til det første kriterium indebærer, at kun en »nedsættelse af et omfang, der generelt kan påvirke de nationale forskrifter [...], kan henføres under rammeaftalens § 8, stk. 3« ⁽¹⁰²⁾.

Med hensyn til det andet kriterium fastslog Domstolen, at forbindelsen med »gennemførelsen af aftalen« ikke begrænser sig til den oprindelige gennemførelse af direktivet, men også omfatter »enhver national foranstaltning, hvis formål er at sikre opfyldelsen af direktivets mål, herunder de foranstaltninger, som efter den egentlige gennemførelse, supplerer eller ændrer de nationale regler, der allerede er vedtaget« ⁽¹⁰³⁾. Den udelukkede imidlertid forringelser, der er omfattet af bestemmelser, der er begrundet i nødvendigheden af at fremme »formål, der er [gennemførelse af aftalen] uvedkommende« ⁽¹⁰⁴⁾.

Kommissionen mener, at det samme gælder for arbejdstidsdirektivet, i betragtning af dets formål om at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed og den lignende ordlyd i dets artikel 23 og § 8, stk. 3, i direktivet om tidsbegrænset ansættelse. Det betyder, at artikel 23 ikke kan fortolkes indskrænkende, og at de to ovennævnte kriterier skal anvendes ved bestemmelse af, om det generelle niveau for beskyttelse forbundet med gennemførelsen af direktivet, er forringet, hvilket er forbudt.

IV. DEFINITIONER

A. »Arbejdstid« og »hvileperioder«

I artikel 2 defineres »arbejdstid« og »hvileperiode« i direktivets forstand:

»I dette direktiv forstås ved:

1. »arbejdstid«: det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis
2. »hvileperiode«: det tidsrum, der ikke er arbejdstid«

I henhold til direktivets betragtning 5 bør begrebet »hvile« udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf.

⁽⁹⁸⁾ Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af Unice, CEEP og EFS (EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43).

⁽⁹⁹⁾ Domstolens dom 23. april 2009 i de forenede sager C-378/07 til C-380/07, Kiriaki Angelidaki m.fl. mod Organismos Nomarchiakis Autodioikisis Rethymnis (C-378/07), Charikleia Giannoudi mod Dimos Geropotamou (C-379/07) og Georgios Karabousanos og Sofoklis Michopoulos mod Dimos Geropotamou (C-380/07), ECLI:EU:C:2009:250, præmis 112-113.

⁽¹⁰⁰⁾ Dom i de forenede sager C-378/07 til C-380/07, Angelidaki m.fl., præmis 126.

⁽¹⁰¹⁾ Dom i de forenede sager C-378/07 til C-380/07, Angelidaki m.fl., præmis 129.

⁽¹⁰²⁾ Dom i de forenede sager C-378/07 til C-380/07, Angelidaki m.fl., præmis 140.

⁽¹⁰³⁾ Dom i de forenede sager C-378/07 til C-380/07, Angelidaki m.fl., præmis 131.

⁽¹⁰⁴⁾ Dom i de forenede sager C-378/07 til C-380/07, Angelidaki m.fl., præmis 133.

1. Definition af »arbejdstid« og »hvileperioder«

Med hensyn til direktivets ordlyd har Domstolen fastslået, at arbejdstiden i direktivets logik »forstås som modsætning til hvileperiode, idet disse to begreber udelukker hinanden«⁽¹⁰⁵⁾, og at direktivet »ikke fastsætter nogen mellemkategori mellem arbejds- og hvileperioder«⁽¹⁰⁶⁾.

Domstolen har fastslået, at begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« ikke fortolkes på baggrund af forskrifterne i medlemsstaternes forskellige lovgivninger, men udgør fællesskabsretlige begreber, der skal defineres efter objektive kriterier under hensyn til direktivets opbygning og formål, idet de tilsigter at fastsætte minimumsforskrifter med henblik på at forbedre arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår. Kun en sådan selvstændig fortolkning kan sikre direktivet sin fulde virkning samt en ensartet anvendelse af disse begreber i samtlige medlemsstater«⁽¹⁰⁷⁾.

Det betyder også, at medlemsstaterne ikke ensidigt kan fastlægge rækkevidden af disse begreber⁽¹⁰⁸⁾. Dette bekræftes af, at direktivet ikke tillader nogen undtagelse fra direktivets artikel 2⁽¹⁰⁹⁾, som indeholder definitionerne af »arbejdstid« og »hvileperiode«.

Med henvisning til selve ordlyden af artikel 2, stk. 1, og til Domstolens retspraksis⁽¹¹⁰⁾ og historiske dokumenter⁽¹¹¹⁾ er der tre kumulative kriterier, der afgør, om visse perioder skal anses for at være »arbejdstid«:

— arbejdstageren arbejder

Dette første kriterium er et rumligt kriterium, der svarer til en betingelse om, at »arbejdstageren arbejder«, eller at han/hun »er til stede på sin arbejdsplads«. Dette kriterium udtrykkes med små forskelle mellem de forskellige sprogversioner af direktivet: på engelsk hedder det f.eks. »the workers is working« og på tysk »ein Arbeitnehmer... arbeitet«, mens det på fransk hedder »le travailleur est au travail« og på spansk »el trabajador permanece en el trabajo«, men ikke »le travailleur travaille« eller »el trabajador trabaja«.

Da en ensartet fortolkning af de EU-retlige bestemmelser er nødvendig, skal direktivets tekst fortolkes og anvendes i lyset af de versioner, der findes på de andre officielle sprog. Hvis der er forskelle, skal bestemmelsen fortolkes på baggrund af den almindelige opbygning af og formålet med den ordning, som den er led i⁽¹¹²⁾.

⁽¹⁰⁵⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 47, Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 48, kendelse i sag C-437/05, Vorel, præmis 24, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 42, Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 25, Dom i sag C-518/15, Matzak, præmis 55, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 29, Dom i sag C-580/19, Offenbach am Main, præmis 30, Dom i sag C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 28.

⁽¹⁰⁶⁾ Kendelse i sag C-437/05, Vorel, præmis 25, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 43, Kendelse i sag C-258/10, Grigore, præmis 43, Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 26, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 29, Dom i sag C-580/19, Offenbach am Main, præmis 30, Dom i sag C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 28, Dom af 8. oktober 2021, BX mod Unitatea Administrativ Teritorială D., C-909/19, ECLI:EU:C:2021:893, præmis 38.

⁽¹⁰⁷⁾ Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 44, Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 58, Kendelse i sag C-437/05, Vorel, præmis 26, Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 27, Kendelse i sag C-258/10, Grigore, præmis 44, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 30, Dom i sag C-580/19, Offenbach am Main, præmis 31, Dom i sag C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 29.

⁽¹⁰⁸⁾ Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 45.

⁽¹⁰⁹⁾ Kendelse i sag C-258/10, Grigore, præmis 45, Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 28, Dom i sag C-518/15, Matzak, præmis 34-38.

⁽¹¹⁰⁾ Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 30, 35 og 43.

⁽¹¹¹⁾ Begrundelsen i meddelelse fra Kommissionen om tilrettelæggelse af arbejdstiden i de sektorer og aktiviteter, der er udelukket fra direktiv 93/104/EF af 23. november 1993, 18. november 1998, KOM(1998) 662 endelig, punkt 6.

⁽¹¹²⁾ Se også: Domstolens dom af 19. april 2007, UAB Proflisa mod Munitinés departamentas prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos, C-63/06, ECLI:EU:C:2007:233, præmis 13-15.

For så vidt angår arbejdstidsdirektivet har en sådan fortolkning fået Domstolen til at fortolke kriteriet om, at »arbejdstageren er på arbejde«, som et rumligt kriterium, der vedrører det forhold, at arbejdstageren skal være »på arbejdspladsen« eller »på et sted, der er fastlagt af dennes arbejdsgiver«. Generaladvokat Bot ⁽¹¹³⁾ har tydeligt givet denne fortolkning og det er indirekte blevet bekræftet af Domstolen ⁽¹¹⁴⁾, som gentagne gange har påpeget, at den afgørende faktor for definitionen af »arbejdstid« er den omstændighed, at arbejdstageren er forpligtet til fysisk at opholde sig på det sted, som arbejdsgiveren har anvist ⁽¹¹⁵⁾.

Det bør bemærkes, at det sted, arbejdsgiveren har anvist, ikke behøver at være arbejdsstedet. Som beskrevet nedenfor har Domstolen også fastslået, at transporttid i visse tilfælde også tæller som arbejdstid, eftersom sådanne arbejdstageres arbejdstid ikke kun var den tid, denne tilbringer på arbejdsgiverens eller kundernes arbejdssted, som i tilfælde af arbejdstagere uden fast arbejdssted i Tyco-sagen ⁽¹¹⁶⁾.

Domstolen har i forbindelse med kvalificeringen af »vagtjeneste« eller »tilkaldevagt« som enten »arbejdstid« eller »hvileperiode« præciseret, at når »vagtjeneste« eller »tilkaldevagt« finder sted på et sted, der er fastsat af arbejdsgiveren, og som er forskelligt fra arbejdstagerens bopæl, kan hele denne periode systematisk kvalificeres som »arbejdstid« i henhold til direktivet, uden at det er nødvendigt at foretage en yderligere vurdering ⁽¹¹⁷⁾. Når arbejdspladsen imidlertid også er arbejdstagerens hjem, afhænger kvalificeringen som »arbejdstid« eller »hvileperiode« af intensiteten af de begrænsninger, som arbejdsgiveren pålægger arbejdstageren ⁽¹¹⁸⁾.

— *arbejdstageren står til arbejdsgiverens rådighed*

Her er den afgørende faktor, at arbejdstageren er til arbejdsgiverens rådighed med henblik på straks at kunne udføre de fornødne opgaver, såfremt der opstår behov herfor ⁽¹¹⁹⁾.

Dette er tilfældet, hvor arbejdstageren retligt set er forpligtet til at efterkomme sin arbejdsgivers anvisninger og udføre sin beskæftigelse for denne. I modsætning hertil er arbejdstagerens mulighed for at råde over deres tid uden større begrænsninger og bruge den i egen interesse et element, der kan vise, at den omhandlede tidsperiode ikke udgør arbejdstid ⁽¹²⁰⁾.

I forbindelse med »tilkaldevagt«, hvor arbejdstagerne frit kan vælge, hvor de befinder sig, indebærer dette, at de nationale retter i hvert enkelt tilfælde skal afgøre, om de begrænsninger, som arbejdsgiveren pålægger arbejdstageren, objektivt og i meget væsentlig grad kan påvirke sidstnævntes mulighed for frit at forvalte den tid, hvor hans eller hendes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og for at varetage sine egne interesser ⁽¹²¹⁾. Kun hvis dette er tilfældet, kan hele perioden

⁽¹¹³⁾ Forslag til afgørelse fra Generaladvokat Bot af 11. juni 2015, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC. OO.) mod Dalail Integrated Security SL og Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA, C-266/14, ECLI:EU:C:2015:391, præmis 31 og 48.

⁽¹¹⁴⁾ Se bl.a. Domstolens dom i sag C-303/98, Simap, præmis 48, hvor Domstolen lægger til grund, at de to første betingelser for arbejdstid (»er på arbejde« og »står til arbejdsgiverens rådighed«) er opfyldt i tilfældet med vagtperioder på skadestuen. Se dog ligeledes sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 43, hvor Domstolen i forhold til anvendelsen af kriteriet »er på arbejde« på arbejdstagere, der rejser til og fra en kunde, at »sådanne arbejdstageres arbejdssted nemlig ikke indskrænkes til disse arbejdstageres fysiske arbejdssted hos deres arbejdsgivers kunder«.

⁽¹¹⁵⁾ Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 35, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 48, Kendelse i sag C-437/05, Vorel, præmis 28, Kendelse i sag C-258/10, Grigore, præmis 63, Dom i sag C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D., præmis 40.

⁽¹¹⁶⁾ Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 43-46.

⁽¹¹⁷⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 48, Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 63, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 48, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 33, Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 34, Dom i sag C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 31.

⁽¹¹⁸⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 43 og den deri nævnte retspraksis, Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 43.

⁽¹¹⁹⁾ Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 35, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 48, Kendelse i sag C-437/05, Vorel, præmis 28, Kendelse i sag C-258/10, Grigore, præmis 63.

⁽¹²⁰⁾ Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 36-37; Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 50.

⁽¹²¹⁾ Dom i sag C-518/15, Matzak, præmis 63-66, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 36-37, Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 37-38, Dom i sag C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 33-34, Dom i sag C-214/20, Dublin City Council, præmis 38.

med »tilkaldevagt« betegnes som »arbejdstid«. Når de begrænsninger, som arbejdsgiveren pålægger arbejdstageren under »tilkaldevagten«, ikke forhindrer arbejdstageren i at varetage sine egen interesser, er det derimod kun den tid, der er forbundet med den faktiske levering af tjenesteydelser, der skal anses for at være »arbejdstid«⁽¹²²⁾.

— arbejdstageren skal udføre sin beskæftigelse eller sine opgaver

Med hensyn til det tredje kriterium er det vigtigt at påpege, at hverken intensiteten og kontinuiteten i de opgaver, der udføres, er relevante.

I overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets målsætning om at sikre sikkerheden og sundheden for arbejdstagere har Domstolen fastslået, at »selv om det faktisk udførte arbejde varierer efter omstændighederne, må de pågældende [arbejdstageres] forpligtelse til at være til stede og til rådighed på arbejdsstederne med henblik på at levere deres faglige tjenesteydelser anses for at indgå i udførelsen af deres arbejde«⁽¹²³⁾. Domstolen har således understreget, at kendetegnene ved begrebet »arbejdstid« i direktivets forstand ikke omfatter intensiteten af det af lønmodtageren præsterede arbejde⁽¹²⁴⁾, og at den pågældende tid kan betegnes som arbejdstid, »uanset at vedkommende [...] ikke faktisk har udført vedvarende arbejde«⁽¹²⁵⁾.

Når de nationale domstole skal tage stilling til, hvorvidt tid betragtes som »arbejdstid« eller »hvileperiode«, må de ikke kun analysere spørgsmålet på grundlag af bestemmelserne i den nationale ret. De skal undersøge de betingelser, der gælder i praksis for den pågældende arbejdstagers arbejdstid⁽¹²⁶⁾.

Endelig gælder det i overensstemmelse med ordlyden i direktivet og Domstolens praksis, at hvis en tidsperiode ikke opfylder disse kriterier, skal den betragtes som en »hvileperiode«.

2. Registrering af arbejdstid

For at sikre, at de rettigheder, der er fastsat i arbejdstidsdirektivets artikel 3, artikel 5 og artikel 6, litra b), er effektive, skal medlemsstaterne kræve, at arbejdsgiverne indfører »et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid«⁽¹²⁷⁾⁽¹²⁸⁾.

Ikke desto mindre har medlemsstaterne skønsbeføjelser til at fastsætte de nærmere bestemmelser for gennemførelsen af et sådant system. De har navnlig ret til at bestemme, hvilken form det skal have, alt efter hvad der er nødvendigt, under hensyntagen til de særlige forhold, der gør sig gældende for hver af de berørte sektorer, eller til visse virksomheders særlige kendetegn, bl.a. med hensyn til deres størrelse⁽¹²⁹⁾.

Der er én undtagelse fra denne regel. Hvis arbejdstidens varighed på grund af den pågældende aktivitets særlige karakteristika ikke måles og/eller fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af arbejdstagerne selv, kan en medlemsstat fravige arbejdstidsdirektivets artikel 3-6, og den behøver ikke at indføre et system til registrering af arbejdstiden for den pågældende aktivitet⁽¹³⁰⁾.

3. Anvendelse af direktivets definition på specifikke perioder

a) »Vagttjeneste« og »tilkaldevagt«

Domstolen har specifikt behandlet situationen med »vagttjeneste« og »tilkaldevagt«, navnlig i sine domme i Simap-, Jaeger- og Dellas-sagerne, som omhandlede læger på skadestuer og på hospitalet samt en socialpædagog ved de institutioner, som under en internatordning modtager unge og voksne handicappede⁽¹³¹⁾.

⁽¹²²⁾ Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 39. Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 38, og den deri nævnte retspraksis.

⁽¹²³⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 48.

⁽¹²⁴⁾ Kendelse i sag C-437/05, Vorel, præmis 25, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 43.

⁽¹²⁵⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 93.

⁽¹²⁶⁾ Kendelse i sag C-258/10, Grigore, præmis 50.

⁽¹²⁷⁾ Dom i sag C-55/18, CCOO, præmis 60.

⁽¹²⁸⁾ Domstolen har fastslået, at registreringer af arbejdstid er personoplysninger i henhold til EU's regler om beskyttelse af personoplysninger. Dom af 30. maj 2013, Worten — Equipamentos para o Lar SA mod Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), C-342/12, ECLI:EU:C:2013:355.

⁽¹²⁹⁾ Dom i sag C-55/18, CCOO, præmis 63.

⁽¹³⁰⁾ Dom i sag C-55/18, CCOO, præmis 63.

⁽¹³¹⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, Dom i sag C-151/02, Jaeger, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl.

I disse sager udtalte Domstolen, at vagttjeneste, der udføres af arbejdstagere fuldt ud skal anses for at være arbejdstid i direktivets forstand, hvis de skal være fysisk til stede på arbejdsstedet. I en sådan situation skal de pågældende arbejdstagere stadig stå til rådighed for deres arbejdsgiver på et sted, som arbejdsgiveren har anvist, i hele perioden. Arbejdstagerne er også pålagt begrænsninger, der er væsentligt mere indgribende, da de skal opholde sig borte fra deres familiemæssige og sociale omgivelser og har mindre råderum med hensyn til at disponere over den tid, hvor deres faglige tjenesteydelser ikke er påkrævede ⁽¹³²⁾.

Domstolen påpegede til støtte for sin holdning, at såfremt en vagtperiode efter ordningen med fysisk tilstedeværelse ikke henregnes til begrebet arbejdstid, indebærer dette et alvorligt indgreb i målet om at sikre arbejdstagernes sundhed og sikkerhed ved at sikre dem minimumshvileperioder og passende pauser ⁽¹³³⁾.

Når arbejdstageren er forpligtet til at forblive på arbejdspladsen, som omfatter eller ikke kan skelnes fra arbejdstagerens bopæl, er denne omstændighed imidlertid ikke i sig selv tilstrækkelig til, at denne periode kan kvalificeres som »arbejdstid« i direktivets forstand. I så tilfælde afhænger kvalificeringen af en sådan »vagtjeneste« som »arbejdstid« eller »hvileperiode« af intensiteten af de begrænsninger, som arbejdsgiveren pålægger arbejdstageren. I dette tilfælde indebærer kravet om, at arbejdstageren ikke må forlade arbejdspladsen, nemlig ikke nødvendigvis, at arbejdstageren skal forblive adskilt fra sit familiemæssige og sociale miljø, og forpligtelsen til at reagere på arbejdsgiverens opfordringer er således mindre tilbøjelig til at gribe ind i muligheden for frit at forvalte den tid, hvor der ikke stilles krav om faglige tjenesteydelser ⁽¹³⁴⁾.

Det bør bemærkes, at vagttjeneste har status som »arbejdstid«, uafhængigt af det arbejde, som den pågældende faktisk har udført under disse vagter ⁽¹³⁵⁾. Dette betyder, at hvis rådighedsvagten omfatter inaktivitet, er dette irrelevant for dens status som »arbejdstid« ⁽¹³⁶⁾. Tilsvarende gælder det, at hvis arbejdstagerne har adgang til et hvilerum, og de kan hvile eller sove i de perioder, hvor deres tjeneste ikke er påkrævet, påvirker dette ikke rådighedsvagtens status som arbejdstid ⁽¹³⁷⁾.

I forbindelse med anvendelsen af ækvivalenssystemer, hvormed der fastsættes en nøgle til opgørelse af vagttjeneste, har Domstolen fastslået, at hvis sådanne ordninger ikke sikrer overholdelsen af alle minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed, er de uforenelige med direktivet ⁽¹³⁸⁾.

Under »tilkaldevagt«, hvor arbejdstagere skal være til rådighed til enhver tid, men frit kan vælge, hvor de befinder sig, eller hvor de skal forblive på en arbejdsplads, der også er deres bopæl, skal de nationale domstole derimod i hvert enkelt tilfælde vurdere, om de begrænsninger, som arbejdsgiverne pålægger arbejdstagerne, er af en sådan art, at de udelukker arbejdstagerne fra at varetage deres egne interesser. Hvis dette er tilfældet, omfatter »arbejdstid« alle perioder med »tilkaldevagt« ⁽¹³⁹⁾.

Når de begrænsninger, der pålægges arbejdstagerne, gør det muligt for dem at forvalte deres tid og varetage deres egne interesser uden væsentlige begrænsninger, er det derimod kun den tid, der er forbundet med udførelsen af det arbejde, der faktisk er udført i denne periode, der udgør »arbejdstid« ⁽¹⁴⁰⁾.

Domstolen har i sin seneste praksis præciseret, hvilke elementer der skal tages i betragtning ved fastlæggelsen af intensiteten af de begrænsninger, der pålægges arbejdstagerne under »tilkaldevagt«.

Tilstedeværelsen af mindst et af følgende to elementer bevirker i princippet, at hele »tilkaldevagten« kvalificeres som »arbejdstid«:

— meget kort tid (»et par minutter«) til at genoptage arbejdet, hvis der er behov for det ⁽¹⁴¹⁾, og

⁽¹³²⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 65.

⁽¹³³⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 49.

⁽¹³⁴⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 43, Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 44.

⁽¹³⁵⁾ Kendelse i sag C-437/05, Vorel, præmis 27, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 46.

⁽¹³⁶⁾ Kendelse i sag C-437/05, Vorel, præmis 28.

⁽¹³⁷⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 60 og 64.

⁽¹³⁸⁾ Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 63.

⁽¹³⁹⁾ Dom i sag C-518/15, Matzak, præmis 63-66, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 36-37, Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 37-38, Dom i sag C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 33-34, Dom i sag C-214/20, Dublin City Council, præmis 38.

⁽¹⁴⁰⁾ Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 39. Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 38, og den deri nævnte retspraksis.

⁽¹⁴¹⁾ Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 47. Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 48.

— en høj frekvens af opkald kombineret med en »ikke ubetydelig« varighed af arbejdstagerens faktiske aktivitet, hvis det er muligt objektivt at anslå denne hyppighed ⁽¹⁴²⁾.

Hvis arbejdstageren kun sjældent anmodes om at handle i perioden med tilkaldevagt, er disse perioder imidlertid ikke »hvileperioder«, når den frist, inden for hvilken arbejdstageren skal vende tilbage til aktiviteten, objektivt og meget betydeligt begrænser muligheden for frit at varetage den tid, hvor arbejdstageren ikke er forpligtet til at arbejde ⁽¹⁴³⁾.

Selv om et af de to elementer foreligger, kan det dog stadig være, at den ikke-aktive del af »tilkaldevagt« kan kvalificeres som »hvileperiode«, når de faciliteter og/eller den frihed, som arbejdstageren har fået, gør det muligt for denne arbejdstager at anvende tiden til sine egne interesser ⁽¹⁴⁴⁾.

Ved vurderingen af intensiteten af de begrænsninger, der pålægges arbejdstageren, kan der kun tages hensyn til de begrænsninger og faciliteter, som arbejdsgiverne selv, lovgivningen eller de kollektive overenskomster stiller til rådighed ⁽¹⁴⁵⁾. Sådanne begrænsninger kan f.eks. omfatte en forpligtelse til at råde over specifikt udstyr ⁽¹⁴⁶⁾ eller sanktioner, hvis reaktionstiden overskrides ⁽¹⁴⁷⁾. Faciliteterne kan omfatte brug af et erhvervskøretøj med særlige trafikrettigheder ⁽¹⁴⁸⁾, manglende forpligtelse til at reagere på alle opkald ⁽¹⁴⁹⁾ eller muligheden for at udføre en anden erhvervmæssig aktivitet under »tilkaldevagten« ⁽¹⁵⁰⁾.

På den anden side er begrænsninger, der kan påvirke kvaliteten af arbejdstagernes hvileperioder under »tilkaldevagt«, men som ikke er pålagt af arbejdsgiveren, ved lov eller kollektive overenskomster, ikke relevante for kvalificeringen som »arbejdstid«. Det kan være naturlige faktorer ⁽¹⁵¹⁾ eller arbejdstagernes eget valg ⁽¹⁵²⁾.

Når »tilkaldevagt« finder sted under en arbejdstagers pause, er det kun de begrænsninger, der følger af forpligtelsen til at stå til rådighed inden for en meget kort frist, der er relevante for vurderingen af, om »tilkaldevagt« kan betegnes som »arbejdstid« eller »hvileperiode«. Den omstændighed, at den begrænsede varighed af en pause uundgåeligt også medfører begrænsninger, er ikke relevant for denne vurdering ⁽¹⁵³⁾.

Det er også irrelevant, at der stilles serviceboliger til rådighed på arbejdspladsen eller ved siden af arbejdspladsen ⁽¹⁵⁴⁾.

Selv i tilfælde, hvor den ikke-aktive del af »tilkaldevagt« kan betegnes som »hvileperiode«, betyder dette ikke, at arbejdsgiverne har frie hænder med hensyn til varigheden af og tidspunktet for »tilkaldevagt«. Arbejdsgiverne skal altid opfylde deres forpligtelser i henhold til direktiv 89/391/EØF til at beskytte arbejdstagernes sikkerhed ⁽¹⁵⁵⁾. Domstolen præciserede, at det følger af dette direktivs artikel 5, stk. 1, at arbejdsgiveren er forpligtet til at vurdere og forebygge alle risici for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Dette omfatter visse psykosociale risici såsom stress eller udbrændthed ⁽¹⁵⁶⁾. Arbejdstagerne skal således have mulighed for at trække sig tilbage fra arbejdsmiljøet i et tilstrækkeligt antal sammenhængende timer, så de kan neutralisere arbejdets indvirkning på deres sikkerhed eller sundhed ⁽¹⁵⁷⁾. Arbejdsgiverne kan derfor ikke fastsætte perioder med tilkaldevagt, der er så lange eller hyppige, at de kan bringe arbejdstagernes sundhed i fare ⁽¹⁵⁸⁾. Domstolen anførte, at medlemsstaterne skal fastlægge de nærmere bestemmelser for anvendelsen af denne forpligtelse ⁽¹⁵⁹⁾.

⁽¹⁴²⁾ Dom i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 50-53. Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 51-53.

⁽¹⁴³⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 54.

⁽¹⁴⁴⁾ Dom i sag C-214/20, Dublin City Council, præmis 41-42.

⁽¹⁴⁵⁾ Dom i sag C-580/19, Offenbach am Main, præmis 40, Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 39.

⁽¹⁴⁶⁾ Dom i sag C-580/19, Offenbach am Main, præmis 49.

⁽¹⁴⁷⁾ Forslag til afgørelse fra generaladvokat Pitruzzella af 6. oktober 2020 i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 120, og forslag til afgørelse fra generaladvokat Pitruzzella af 6. oktober 2020 i sag C-580/19, Offenbach am Main, præmis 111.

⁽¹⁴⁸⁾ Dom i sag C-580/19, Offenbach am Main, præmis 49.

⁽¹⁴⁹⁾ Dom i sag C-214/20, Dublin City Council, præmis 44.

⁽¹⁵⁰⁾ Dom i sag C-214/20, Dublin City Council, præmis 43-44.

⁽¹⁵¹⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 50 (arbejdssted beliggende et fjerntliggende sted med begrænsede fritidsmuligheder).

⁽¹⁵²⁾ Dom i sag C-214/20, Dublin City Council, præmis 45 (arbejdstagerens valg af, hvor vedkommende vil udøve en anden erhvervmæssig aktivitet under tilkaldevagt).

⁽¹⁵³⁾ Dom i sag C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 39.

⁽¹⁵⁴⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 50.

⁽¹⁵⁵⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 61, Dom i sag C-580/19, Offenbach am Main, præmis 60.

⁽¹⁵⁶⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 62.

⁽¹⁵⁷⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 64.

⁽¹⁵⁸⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 65.

⁽¹⁵⁹⁾ Dom i sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 65.

b) *Pauser*

Domstolen fastslog i *Dopravní podnik hl. m. Prahy-sagen*, at en pause, der indrømmes en arbejdstager i den daglige arbejdstid, hvor en arbejdstager skal være klar til at reagere inden for en frist på to minutter, udgør »arbejdstid« som omhandlet i artikel 2, idet »de begrænsninger, der er pålagt denne arbejdstager i løbet af denne pause, er af en sådan art, at de objektivt set og i meget betydeligt omfang påvirker dennes mulighed for frit at råde over den tid, hvorunder dennes faglige tjenesteydelser ikke er påkrævet, og at hellige sig sine egne interesser«⁽¹⁶⁰⁾.

c) *Transporttid for arbejdstagere uden fast arbejdssted mellem deres første og sidste kunde og deres bopæl*

Domstolen har i *Tyco-sagen* taget stilling til, hvorvidt transporttid til de første kunder og fra de sidste kunder for arbejdstagere uden fast arbejdssted udgør arbejdstid⁽¹⁶¹⁾.

Denne sag vedrørte teknikere, som var ansat til at installere og vedligeholde sikkerhedsanordninger forskellige steder inden for et geografisk område, der var tildelt dem. Mindst én gang om ugen kørte de til et transportlogistikcenters lokaler for at afhente det udstyr, som de havde behov for til deres arbejde. Andre dage kørte de direkte fra deres bopæl til de steder, hvor de skulle udføre deres opgaver.

Domstolen fandt, at de tre kriterier for »arbejdstid« var opfyldt. For det første fastslog den, at arbejdstagernes transport til de kunder, som er anvist af deres arbejdsgiver, er en nødvendig forudsætning for, at de kan udføre deres tekniske ydelser hos kunderne. Derfor konkluderede den, at disse perioder kan betragtes som perioder, hvor arbejdstagerne udfører deres beskæftigelse eller opgaver⁽¹⁶²⁾. For det andet fastslog Domstolen, at den omstændighed, at de pågældende arbejdstagere fik anvist en rute, og at de ikke frit kunne råde over deres tid og bruge den i egen interesse i den periode, betød, at arbejdstagerne også i den periode stod til arbejdsgiverens rådighed⁽¹⁶³⁾. For det tredje bekræftede Domstolen, at arbejdstagere, som udfører deres opgaver under den transport, som de foretager til eller fra en kunde, også skal anses for at være på arbejde under denne transport. Eftersom transporten er en uadskillelig del af det, at være en arbejdstager, som ikke har et fast eller sædvanligt arbejdssted, kan sådanne arbejdstageres arbejdssted ikke indskrænkes til disse arbejdstageres fysiske arbejdssted hos deres arbejdsgivers kunder⁽¹⁶⁴⁾.

d) *Erhvervsuddannelse, der kræves af arbejdsgiveren*

Domstolen har understreget, at der ved arbejdsplads forstås ethvert sted, hvor arbejdstageren er forpligtet til at udføre en aktivitet efter arbejdsgiverens anvisninger, herunder hvis det ikke er det sted, hvor arbejdsopgaverne sædvanligvis udføres. Domstolen har således fastslået, at den periode, hvor en arbejdstager deltager i en erhvervsuddannelse, som kræves af arbejdsgiveren, og som finder sted uden for det sædvanlige arbejdssted og helt eller delvis uden for den normale arbejdstid, udgør »arbejdstid«⁽¹⁶⁵⁾.

e) *Andre perioder*

Selv om Domstolen kun har taget stilling til en begrænset række perioder, der betragtes som »arbejdstid«, mener Kommissionen, at det er nødvendigt at give vejledning med hensyn til andre typer perioder. I det følgende beskrives Kommissionens fortolkning af begrebet »arbejdstid« med hensyn til andre perioder.

— *Transport mellem aftaler i løbet af arbejdsdagen*

Spørgsmålet om transport mellem opgaver i løbet af arbejdsdagen er ikke behandlet i *Tyco-dommen*. Det skyldes, at arbejdsgiveren i den pågældende sag allerede regnede disse perioder med som en del af den daglige arbejdstid⁽¹⁶⁶⁾.

⁽¹⁶⁰⁾ Dom i sag C-107/19, *Dopravní podnik hl. m. Prahy*, præmis 43.

⁽¹⁶¹⁾ Dom i sag C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*.

⁽¹⁶²⁾ Dom i sag C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, præmis 30-34.

⁽¹⁶³⁾ Dom i sag C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, præmis 35-39.

⁽¹⁶⁴⁾ Dom i sag C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, præmis 43-46.

⁽¹⁶⁵⁾ Dom i sag C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritorială D*.

⁽¹⁶⁶⁾ Dom i sag C-266/14, *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras*, præmis 16.

I betragtning af denne dom og afhængigt af de nøjagtige faktiske omstændigheder i en sag, som bliver forelagt Domstolen, mener Kommissionen, at transport mellem opgaver i løbet af arbejdsdagen også kunne betragtes som arbejdstid. Dette ville være tilfældet, hvis følgende betingelser var opfyldt:

- Hvis den pågældende transport udgør en nødvendig forudsætning for, at arbejdstagerne kan udføre deres ydelser for kunderne, og derfor skal betragtes som perioder, hvor arbejdstagerne udfører deres beskæftigelse eller opgaver.
 - Hvis de pågældende arbejdstagere står til arbejdsgiverens rådighed i det tidsrum, hvilket betyder, at de efterkommer arbejdsgiverens anvisninger og ikke frit kan råde over deres tid og bruge den i egen interesse.
 - Hvis transporttiden er en uadskillelig del af arbejdstagernes arbejde, og deres arbejdssted derfor ikke kan indskrænkes til det fysiske arbejdssted hos deres arbejdsgivers kunder.
- Arbejdstageres uregelmæssige transport til et andet arbejdssted

Efter de samme betragtninger er det muligt at antage, at i lyset af ovennævnte kriterier og direktivets målsætning om at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, ville visse transporter for arbejdstagere, som i stedet for at tage til deres primære arbejdssted tager direkte til aftaler eller til et andet arbejdssted og derfor har længere transporttid, end de normalt ville have, skulle anses for at være arbejdstid. I disse perioder kan arbejdstagernes situation nemlig sammenlignes med situationen for arbejdstagerne i Tyco-sagen, da de er udsendt af deres arbejdsgiver til et andet sted, end hvor de sædvanligvis udfører deres arbejde ⁽¹⁶⁷⁾.

- Transport til og fra arbejdsstedet

Hvad angår den daglige transporttid til et fast arbejdssted, er der ikke noget, der tyder på, at sådanne perioder skal betragtes som »arbejdstid« i direktivets forstand.

Arbejdstagere med et fast arbejdssted, som kan bestemme afstanden mellem deres bopæl og arbejdsstedet og frit kan råde over deres tid på vej til og fra arbejdsstedet i egen interesse. Denne situation adskiller sig derfor fra situationen i Tyco-sagen, hvor Domstolen fastslog, at arbejdstagere, som ikke har et fast arbejdssted, havde mistet muligheden for frit at bestemme afstanden mellem deres bopæl og det sædvanlige sted for deres arbejdsdags begyndelse og afslutning ⁽¹⁶⁸⁾.

B. *Natperiode og natarbejder*

Artikel 2, stk. 3 og 4:

»3. »natperiode«: et tidsrum på mindst syv timer, som fastsat ved national lovgivning, der under alle omstændigheder omfatter tidsrummet mellem 24.00 og 05.00

4. »natarbejder«:

- a) enten en arbejdstager, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden
- b) dels en arbejdstager, der forventes at udføre en vis del af sin årlige arbejdstid i natperioden, idet denne del efter den pågældende medlemsstats valg fastsættes:
 - i) ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter eller
 - ii) ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau«

⁽¹⁶⁷⁾ Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras.

⁽¹⁶⁸⁾ Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 44,

Med hensyn til definitionen af »natperiode« svarer den i sit indhold til definitionen af »natarbejde« i Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO) konvention om natarbejde ⁽¹⁶⁹⁾. Den definition, som man nåede til enighed om i arbejdstidsdirektivet, pålagde de enkelte medlemsstater i den nationale lovgivning at fastlægge en periode på syv timer, som udgør »natperioden«. Det betyder, at arbejde, som udføres i denne periode, er natarbejde uanset dets varighed.

Denne definition suppleres af definitionen af »natarbejder«, som indeholder følgende kriterier: a) arbejdstageren skal udføre mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller b) arbejdstageren forventes at udføre en vis del af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den engelske version af direktivet synes at være ukorrekt, idet den forbinder kriterierne i a) og b) med et »og«, hvilket betyder, at de kan være kumulative. Samtidig indledes begge stykker særskilt med »dels«. Nogle sprogversioner har ikke dette »og« ⁽¹⁷⁰⁾, hvilket peger i retning af, at betingelserne er alternative. Denne anden fortolkning synes at blive støttet af Domstolen, som i sin dom i Simap-sagen, fastlagde, at »ifølge artikel 2, nr. 4, litra a), i direktiv 93/104 forstås ved natarbejder en arbejdstager, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden.« Ifølge samme artikel 2, nr. 4, litra b), giver nævnte direktiv endvidere »de nationale lovgivere eller — efter den pågældende medlemsstats valg — arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau mulighed for at anse andre arbejdstagere, der udfører en vis del af deres årlige arbejdstid i natperioden, for natarbejdere ⁽¹⁷¹⁾«.

Kommissionen mener, at kriterierne er alternative, og at arbejdstagere, der opfylder det ene af de to kriterier, derfor ville kunne betegnes som »natarbejdere«.

I det oprindelige forslag ⁽¹⁷²⁾ fremgik det udtrykkeligt, at natarbejdere kan udføre skifteholdsarbejde. Dette bekræfter derfor, at de forskellige kategorier ikke gensidigt udelukker hinanden, og at en arbejdstager kan være »skifteholdsarbejder« samtidig med, at vedkommende er »natarbejder«. Dette synspunkt er blevet bekræftet af Domstolen i González Castro-dommen, hvori Domstolen fastslog, at en arbejdstager, der »udfører skifteholdsarbejde, i forbindelse med hvilket hun kun udfører en del af sit arbejde som natarbejde, skal anses for at udføre et arbejde i »natperioden« og følgelig skal kvalificeres som »natarbejder« som omhandlet i direktiv 2003/88« ⁽¹⁷³⁾.

C. Skifteholdsarbejde og skifteholdsarbejder

Artikel 2, stk. 5 og 6:

»5. »skifteholdsarbejde«: enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at arbejdstagerne afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at arbejdstagerne arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger

6. »skifteholdsarbejder«: arbejdstager, som deltager i skifteholdsarbejde«

Definitionerne af »skifteholdsarbejde« og »skifteholdsarbejder« er kun i meget begrænset omfang blevet fortolket af Domstolen. Domstolen fastslog i sin dom i Simap-sagen, at lægers arbejdstid, der er tilrettelagt således, at arbejdstagerne afløser hinanden på de samme arbejdspladser i skift, opfylder kravene i definitionen af skifteholdsarbejde ⁽¹⁷⁴⁾. I dette tilfælde arbejdede de offentligt ansatte læger normalt fra kl. 8 til 15, men havde også tilkaldte vagter fra kl. 15 til kl. 8 hver 11. dag. Domstolen udtalte, at denne »vagtjeneste« på hospitalet eller »tilkaldte vagt«, hvor arbejdstagerne til enhver tid skulle kunne kontaktes, opfyldte definitionen af skifteholdsarbejde af følgende grunde:

— arbejdstagerne afløste hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan på skift

⁽¹⁶⁹⁾ Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), konventionen angående natarbejde, C171, 26. juni 1990.

⁽¹⁷⁰⁾ Se især de franske og tyske sprogversioner af arbejdstidsdirektivet.

⁽¹⁷¹⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 55.

⁽¹⁷²⁾ Begrundelsen til Kommissionens forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295.

⁽¹⁷³⁾ Dom af 19. september 2018, Isabel González Castro mod Mutua Umivale m.fl., C-41/17, ECLI:EU:C:2018:736, præmis 46.

⁽¹⁷⁴⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 59-64.

— og at selv hvis vagterne udføres med regelmæssige mellemrum, skal de pågældende læger arbejde på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

I dette tilfælde fandt Domstolen ikke, at lægers »normale« arbejdsplan var skifteholdsarbejde, hvilket muligvis skyldtes, at arbejdstagerne da arbejdede på samme tidspunkt og på forskellige arbejdspladser ⁽¹⁷⁵⁾.

Som påpeget i definitionens tekst er »skifteholdsarbejde« ikke begrænset til det velkendte »rotationsmønster«, hvor arbejdstagere arbejder i ét tidsrum i en periode og derefter skifter til et nyt tidsrum, normalt tilrettelagt som tre perioder a otte timer om dagen.

Endelig, som angivet ovenfor, kan »skifteholdsarbejdere« også være »natarbejdere« ⁽¹⁷⁶⁾. En arbejdstager, som er omfattet af mere end én definition, skal drage fordel af de beskyttelsesforanstaltninger, der er knyttet til hver enkelt.

D. Mobil arbejdstager

Artikel 2, stk. 7:

»7. »mobil arbejdstager«: en arbejdstager, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en virksomhed, der udfører passager- eller godstransport ad vej, ad luftvej eller ad indre vandveje«

Sondringen mellem mobile og ikke-mobile arbejdstagere med henblik på anvendelsen af arbejdstidsdirektivet var et af de aspekter, der blev drøftet i forbindelse med udarbejdelsen af direktiv 2000/34/EF, som ændrede direktivet fra 1993, og som blev indført deri ⁽¹⁷⁷⁾.

I forbindelse med direktivet fra 1993 var der tvivl om, hvorvidt udelukkelsen af visse sektorer skulle gælde for alle arbejdstagere i disse sektorer eller kun for dem, der var underlagt specifikke mobilitetsforpligtelser ⁽¹⁷⁸⁾. Ændringsdirektivet 2000/34/EF skulle derfor fastsætte visse særlige bestemmelser for mobile arbejdstagere og samtidig sikre, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden for ikke-mobilt personale i sektorer med mobile arbejdstagere ville overholde de generelle bestemmelser.

Derfor er kvalificeringen som »mobile arbejdstagere« i arbejdstidsdirektivet begrænset til arbejdstagere, der samtidig:

- er en del af rejsende eller flyvende personale
- er ansat af en virksomhed, der udfører passager- eller godstransport
- er en del af rejsende eller flyvende personale

Betydningen af begrebet »mobile arbejdstagere« er specifikt for arbejdstidsdirektivet og er uløseligt forbundet med kriteriet om »kørende, sejlene eller flyvende«. Det har til formål at tage hensyn til de særlige arbejdsbetingelser og særtræk ved de pågældende arbejdstageres aktiviteter (f.eks. at de arbejder og bor på arbejdsstedet i visse perioder, navnlig som led i grænseoverskridende aktiviteter). Dette adskiller sig fra mobile arbejdstagere i betydningen udstationerede, vandrende eller grænseoverskridende arbejdstagere. Det betyder også, at det ikke er alle »kørende, sejlene eller flyvende« arbejdstagere, der er »mobile arbejdstagere«.

Denne definition i arbejdstidsdirektivet er knyttet til den undtagelse, der er indført ved direktivets artikel 20 for mobile arbejdstagere (se nedenfor under punkt IX.D.1).

Som anført under punkt III.B.5 ovenfor er det dog kun mobile arbejdstagere, som ikke er omfattet af en specifik transportlovgivning, der falder ind under direktivet og dets undtagelser.

⁽¹⁷⁵⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 61.

⁽¹⁷⁶⁾ Dom i sag C-41/17, González Castro, præmis 44-46.

⁽¹⁷⁷⁾ Begrundelsen i meddelelse fra Kommissionen om tilrettelæggelse af arbejdstiden i de sektorer og aktiviteter, der er udelukket fra direktiv 93/104/EF af 23. november 1993, af 18. november 1998, KOM(1998) 662 endelig udg., punkt 27.

⁽¹⁷⁸⁾ Det kan imidlertid bemærkes, at Domstolen i sidste ende præciserede dette aspekt i sin dom af 4. oktober 2001, J.R. Bowden, J.L. Chapman og J.J. Doyle mod Tuffnells Parcels Express Ltd, C-133/00, ECLI:EU:C:2001:514, hvor den fastslog, at udelukkelse af visse transportsektorer, som følger af artikel 1, stk. 3, i direktiv 93/104/EF, ikke kun udelukkede mobile arbejdstagere, men alle arbejdstagere i disse sektorer fra direktivets anvendelsesområde og anvendelsen af dets bestemmelser.

E. *Offshore-arbejde*

»8. »offshore-arbejde«:

»8. »offshore-arbejde«: arbejde, der hovedsageligt udføres på eller fra offshore-anlæg (herunder boreplatforme), og som direkte eller indirekte har forbindelse med udforskning, udvinding eller udnyttelse af mineralforekomster, herunder kulbrinter, samt dykning i forbindelse med sådanne aktiviteter, uanset om dykningen udføres fra et offshore-anlæg eller fra et fartøj«

Der synes hidtil ikke at have været nogen specifikke problemer med denne definition, og der findes ikke nogen praksis fra Domstolen.

F. *Tilstrækkelig hvile*

Artikel 2, stk. 9:

»9. »tilstrækkelig hvile«: det forhold, at arbejdstagere har regelmæssige, uafbrudte hvileperioder, udtrykt i tidsenheder, der er tilstrækkeligt lange til at sikre, at de på grund af træthed eller andre uregelmæssige arbejdsrytmer ikke forårsager skader på sig selv, kolleger eller andre, og at de hverken på kort eller lang sigt skader deres helbred.«

Begrebet »tilstrækkelig hvile« omtales både i direktivets betragtning 5, hvori det anføres, at »[a]lle arbejdstagere bør have passende hvileperioder«, og i artikel 20 og 21 vedrørende mobile arbejdstagere og offshore-arbejdstagere samt arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer. Det anvendes derfor i forhold til arbejdstagere, som ikke er omfattet af bestemmelserne om hviletid i artikel 3-5. Det bestemmes i disse specifikke undtagelsesbestemmelser, at sådanne arbejdstagere har ret til »tilstrækkelig hvile« som en minimumsbeskyttelse ⁽¹⁷⁹⁾.

Da der ikke foreligger numeriske grænser og på grund af manglende retspraksis om dette begreb, mener Kommissionen, at begrebet »tilstrækkelig hvile« skal undersøges i lyset af de særlige omstændigheder, hvor det finder anvendelse. Navnlig de særlige forhold i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, arbejdsforholdene for de tre typer af berørte arbejdstagere: mobile, offshore og arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer, skal tages i betragtning.

V. **MINIMUMSHVILEPERIODER**

Arbejdstageres ret til daglige og ugentlige minimumshvileperioder er knæsat i artikel 31, stk. 2, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

Vigtigheden af disse hvileperioder bekræftes i arbejdstidsdirektivets betragtning 5, hvor det hedder, at »[a]lle arbejdstagere bør have passende hvileperioder. Begrebet »hvile« bør udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf. Arbejdstagerne i Fællesskabet bør have minimumshvileperioder — dagligt, ugentligt og årligt — og passende pauser. [...]«

Arbejdstagerne i Fællesskabet bør have minimumshvileperioder — dagligt, ugentligt og årligt — og passende pauser. [...]« Direktivet definerer tre typer hvileperioder: daglig hviletid (artikel 3), pauser (artikel 4) og ugentlig hviletid (artikel 5). Artikel 7 indeholder også en årlig betalt ferie, som oprindeligt blev kaldt »årlig hvileperiode« ⁽¹⁸⁰⁾, og som drøftes nærmere i kapitel VII.

Det skal bemærkes, at der findes undtagelser til disse bestemmelser, og at betingelserne for anvendelsen deraf og beskyttelsesforanstaltningerne dertil er beskrevet i kapitel IX.

⁽¹⁷⁹⁾ Det fastsættes i henholdsvis artikel 20 og 21, at mobile arbejdstagere og arbejdstagere på havgående fiskerfartøjer ikke er omfattet af artikel 3, 4 eller 5, men at medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger til at sikre, at disse arbejdstagere har ret til »tilstrækkelig hvile«.

⁽¹⁸⁰⁾ Begrundelsen til Kommissionens forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295.

A. Daglig hviletid

Artikel 3:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.«

Kravet om, at alle arbejdstagere skal have 11 sammenhængende timers hvile er en minimumsstandard, og den nationale lovgivning til gennemførelse af direktivet indeholder ofte mere beskyttende bestemmelser, hvor arbejdstagerne f.eks. får en længere daglig hvileperiode eller har en maksimal daglig arbejdstid. Kommissionen betragtede det som et »sikkerhedsnet« for de pågældende arbejdstageres sikkerhed og sundhed, som også tog hensyn til de økonomiske krav og skifteholds-cykluser ⁽¹⁸¹⁾.

De 11 timers daglig hvile skal være sammenhængende. Det betyder, at arbejdstagerne ikke må afbrydes i deres hvileperiode, medmindre medlemsstaten har fastsat andet under de tilladte undtagelser (jf. kapitel IX).

Arbejdstagerne skal have én daglig hvileperiode inden for hver 24-timersperiode. Direktivet definerer imidlertid ikke denne periode som en kalenderdag. En sådan tilgang ville reelt betyde, at man ville kræve en arbejdsplan, som ikke ville passe ind i de sædvanlige arbejdstider ⁽¹⁸²⁾.

Ved at sætte en ramme på 24-timersperioder sikrer direktivet en vis regelmæssighed i den daglige hvileperiode. I denne henseende har Domstolen udtalt, at »[m]ed henblik på at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed skal der derfor som hovedregel være en stadig vekslen mellem arbejdsperioder og hvileperioder« ⁽¹⁸³⁾. Formålet med den daglige hvileperiode er at give arbejdstagerne mulighed for at være væk fra deres arbejde i et bestemt antal timer. Disse skal udgøre en uafbrudt periode og »skal følge lige efter en arbejdsperiode, for at han kan slappe af og forvinde den træthed, der er uløseligt forbundet med udøvelsen af hans arbejdsopgaver« ⁽¹⁸⁴⁾.

Det betyder, at hvis der ikke findes nogen undtagelse, er den sammenhængende arbejdstid begrænset til 13 timer (hvor fra nedenstående pause skal trækkes fra) og skal følge efter mindst 11 sammenhængende timers hviletid. I henhold til direktivets »normale« bestemmelser kan arbejdstagere ikke arbejde i mere end 13 sammenhængende timer, da dette ville være i strid med formålet med bestemmelsen. Sådanne ordninger er derfor kun tilladt på de betingelser, der er angivet nærmere i kapitel IX.

B. Pauser

Artikel 4:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger seks timer; de nærmere bestemmelser herfor, herunder varigheden og kriterierne for tildeling af pausen, fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller, hvor sådanne overenskomster eller aftaler ikke findes, i den nationale lovgivning.«

I henhold til artikel 4 har arbejdstagere ret til en pause, hvis deres arbejdsdag er længere end seks timer. Varigheden af og kriterierne for denne pause skal imidlertid fastlægges i kollektive overenskomster eller national lovgivning.

⁽¹⁸¹⁾ Begrundelsen til Kommissionens forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295.

⁽¹⁸²⁾ Dette ville betyde, at arbejdstagere skulle arbejde mellem 00.00 og 13.00 og hvile mellem 13.00 og 24.00, eller hvile fra 00.00 til 11.00 og arbejde fra 11.00 til 24.00.

⁽¹⁸³⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 95.

⁽¹⁸⁴⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 95.

1. Pausens varigheds

I direktivets betragtning 5 anføres det, at hvileperioder, som pauser er en del af, skal udtrykkes i tidsenheder, dvs. i dage, timer og/eller brøkdele heraf, og at arbejdstagere skal have »passende pauser«⁽¹⁸⁵⁾.

Kommissionen mener derfor, at de hvileperioder, som arbejdstagerne skal have ret til, skal være defineret klart i tidsenheder, og at, selv om pausens varighed skal fastlægges i kollektive overenskomster eller national lovgivning, ville alt for korte pauser være i modstrid med direktivets bestemmelser.

2. Placering af pausen

Selv om direktivet overlader det til kollektive overenskomster eller lovgivning at fastsætte betingelserne for ydelsen af pause, bør den give arbejdstagerne mulighed for at hvile sig i deres arbejdsdag, hvis denne er længere end 6 timer. Den bør derfor placeres på et tidspunkt, der passer ind i arbejdstagerens arbejdsplan, og senest efter seks timer.

3. Kriterier for pausen

Den »pause«, som arbejdstagere har ret til i henhold til direktivets artikel 4, bør udgøre en »hvileperiode«, hvilket fremgår klart af, at den nævnes i betragtning 5 samt af kapitlets titel, som er »Minimumshvileperioder«.

I betragtning af definitionerne af »arbejdstid« og »hvileperiode« betyder det, at arbejdstagere ikke bør være forpligtet til at blive på deres arbejdsplads eller stå til arbejdsgiverens rådighed eller at udføre deres beskæftigelse eller opgaver. Pauser, hvor arbejdstagerne får mulighed for at råde over deres tid uden større begrænsninger og bruge den i egen interesse, udgør ikke arbejdstid⁽¹⁸⁶⁾. Pauser behøver derfor ikke at blive regnet med som »arbejdstid«, fordi de er »hvileperioder«. National lovgivning kan ikke desto mindre variere, idet medlemsstaterne som anført ovenfor har lov til at anvende bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, for eksempel ved at tælle pauser i løbet af en arbejdsdag som »arbejdstid«.

Tværtimod gælder det, at en periode, hvor arbejdsgiveren kræver, at arbejdstagerne forbliver på deres arbejdsplads og står til rådighed til at udføre opgaver, hvis det er nødvendigt, også selv om de ikke laver noget, vil blive betragtet som »arbejdstid« og derfor ikke opfylde arbejdstagernes ret til at få en pause i løbet af arbejdsdagen.

Domstolen har fastslået, at en periode, hvor arbejdstagerne skal være klar til at reagere på en indkaldelse inden for en frist på to minutter, udgør »arbejdstid«, hvis det fremgår, at de begrænsninger, der pålægges arbejdstagerne, i væsentlig grad påvirker deres mulighed for frit at råde over deres tid⁽¹⁸⁷⁾.

4. Medlemsstaternes gennemførelsesforpligtelser

I henhold til direktivet kan varigheden og kriterierne for pausen fastlægges i kollektive overenskomster. Det er ikke desto mindre medlemsstaterne, der har pligt til at gennemføre direktivet⁽¹⁸⁸⁾. Det er derfor deres ansvar at sikre, at alle arbejdstagere, herunder dem, der måske ikke er omfattet af kollektive overenskomster, har ret til en pause.

Ifølge direktivets ordlyd defineres pausens varighed og kriterier af kollektive overenskomster eller national lovgivning. Dette betyder, at de nationale gennemførelsesinstrumenter ikke må tillade, at varigheden af og kriterierne for pauser bliver fastlagt i individuelle aftaler mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren.

⁽¹⁸⁵⁾ Sidstnævnte begreb »passende pauser«, er også blevet fremhævet af Domstolen, f.eks. i dom af 14. oktober 2010, Günter Fuß mod Stadt Halle, C-243/09, ECLI:EU:C:2010:609, præmis 32.

⁽¹⁸⁶⁾ Dom i sag C-266/14, Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras, præmis 36-37; Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 50.

⁽¹⁸⁷⁾ Dom i sag 107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy, præmis 43.

⁽¹⁸⁸⁾ Artikel 288 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) har følgende ordlyd: »Et direktiv er med hensyn til det tilsigtede mål bindende for enhver medlemsstat, som det rettes til, men overlader det til de nationale myndigheder at bestemme form og midler for gennemførelsen.«

C. Ugentlig hviletid

Artikel 5:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.«

Endvidere hedder det i artikel 16, at:

»Medlemsstaterne kan fastsætte følgende:

a) for gennemførelsen af artikel 5 (ugentlig hviletid): en referenceperiode på ikke over 14 dage [...].«

Direktivet fra 1993 havde en anden formulering i artikel 5, som også indeholdt følgende sætning: »Minimumshvileperioden i stk. 1 omfatter i princippet søndagen«. Domstolen annullerede imidlertid denne bestemmelse, fordi den ikke mente, at forpligtelsen til at fastsætte søndag i stedet for en hvilken som helst anden ugedag som hviledag var berettiget i lyst af retsgrundlaget for direktivet, som vedrører beskyttelsen af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed⁽¹⁸⁹⁾. Sætningen blev derefter slettet, da direktivet blev ændret ved direktiv 2000/34/EF.

Selv om den eksisterende retspraksis om ugentlig hvile er begrænset, har Kommissionen ikke desto mindre gjort sig følgende overvejelser omkring direktivets ordlyd og formål.

1. En minimumsperiode på 35 sammenhængende timers ugentlig hvile

Som nævnt ovenfor skal arbejdstagere i henhold til arbejdstidsdirektivets artikel 5 »for hver syvdagesperiode« have en hvileperiode på 24 timer plus de 11 timers daglige hvile, hvilket betyder, at denne periode med 11 timers daglig hvile ikke kan fratrækkes den ugentlige hviletid.

Dette svarer til en sammenhængende hvileperiode på 35 timer.

Som angivet ovenfor er dette krav en minimumsbestemmelse. Det står medlemsstaterne frit for at fastlægge yderligere eller længere hvileperioder, så længe dette minimum overholdes.

2. En hvileperiode for hver syvdagesperiode (»ugentlig hviletid«)

Efter artikel 5 skal arbejdstagere have ret til en ugentlig hvileperiode »for hver syvdagesperiode«. I lyset af formålet om at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed kræver direktivet en vis regelmæssighed i den ugentlige hviletid, som arbejdstageren er berettiget til.

Domstolen har fastslået, at artikel 5 ikke præciserer, hvornår den ugentlige minimumshvileperiode skal finde sted, og at den giver medlemsstaterne en vis fleksibilitet med hensyn til valget af tidspunkt. Hvileperioden kan gives når som helst inden for hver syvdagesperiode⁽¹⁹⁰⁾. Direktivet kræver ikke, at den ugentlige hviletid skal ligge på samme ugedag i hver periode på syv dage.

3. Ugentlig hviletid i en referenceperiode på 14 dage

Ud over den ovenfor beskrevne fleksibilitet i fastlæggelsen af ugentlige hvileperioder i hver syvdagesperiode giver artikel 16 i arbejdstidsdirektivet mulighed for at fastsætte en referenceperiode på 14 dage. I denne henseende anførte Kommissionen i sit forslag⁽¹⁹¹⁾, at de foreslåede hvileperioder udgjorde »rimelige minima, som tager hensyn til økonomiske krav og

⁽¹⁸⁹⁾ Dom i sag C-84/94, Det Forenede Kongerige mod Rådet.

⁽¹⁹⁰⁾ Dom af 9. november 2017, António Fernando Maio da Rosa mod Varzim Sol — Turismo, Jogo e Animação SA, C-306/16, ECLI:EU:C:2017:844, præmis 39 og 44.

⁽¹⁹¹⁾ Begrundelsen til Kommissionens forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295.

skifteholdscyklusser, eftersom den ugentlige hvileperiode kan fastsættes som et gennemsnit over en periode på to uger, og at dette tager højde for den nødvendige fleksibilitet, som eksemplificeret ved multiplikationen af »produktivtidsaftaler« indgået mellem begge arbejdsmarkedets parter⁽¹²⁹⁾.

Det betyder, at den nationale lovgivning kunne tillade at de ugentlige hvileperioder blev fastlagt som et gennemsnit over to uger. Dermed ville arbejdstagerne enten få to perioder på 35 timer eller én dobbelt periode med hviletid.

Artikel 5 og 16 skaber en vis regelmæssighed ved at garantere, at arbejdstagerne har ret til at fastsætte en hviletid pr. periode på 14 dage. De indeholder imidlertid ikke nogen forpligtelse til, at denne hviletid skal ligge på samme dage i hver periode på 14 dage.

Det betyder, at de nationale gennemførelsesinstrumenter bør sikre to ugentlige hvileperioder på 35 timer eller én dobbelt ugentlig hvileperiode i hver periode på 14 dage.

4. En kortere ugentlig hviletid i visse tilfælde

I artikel 5, sidste punktum, gives der mulighed for at reducere den ugentlige hviletid til 24 timer, hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget.

Denne bestemmelse er endnu ikke blevet fortolket i Domstolens praksis. Det er derfor vanskeligt at definere det præcise anvendelsesområde. Der er imidlertid to aspekter, der kan fungere som rettesnore for fortolkningen af denne bestemmelse.

For det første blev denne bestemmelse optaget i den fælles holdning for at dække det problem, der opstår, når skifteholdsarbejdere arbejder på det sene skift en lørdag og det tidlige skift en mandag og dermed kun får 24 timers sammenhængende hviletid⁽¹³²⁾. For det andet har Domstolen gentagne gange fastslået, at i lyset af direktivets formål skal undtagelserne fra dets anvendelsesområde og undtagelserne til bestemmelserne fortolkes snævert⁽¹³³⁾.

Selv om disse overvejelser ikke er afgørende, og denne undtagelse også kan finde anvendelse på andre tilfælde end for skifteholdsarbejdere, skal det overvejes nøje fra sag til sag, om den skal anvendes.

VI. MAKSIMAL UGENTLIG ARBEJDSSTID

Arbejdstageres ret til et maksimalt antal ugentlige arbejdstimer er knæsat i chartret om grundlæggende rettigheder.

Arbejdstidsdirektivet giver konkret udtryk for denne ret, idet det foreskriver en maksimal gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i artikel 6:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres:

- a) at den ugentlige arbejdstid begrænses ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter
- b) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.«

Denne ret er fastlagt inden for referenceperioden i artikel 16:

»Medlemsstaterne kan fastsætte følgende:

- [...] b) for gennemførelsen af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid): en referenceperiode på ikke over fire måneder.

⁽¹²⁹⁾ Som forklaret i begrundelsen til det genbehandlede forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, 16. november 1993, KOM(93) 578 endelig udg. — SYN 295, ændringsforslag nr. 5.

⁽¹³³⁾ Vedrørende undtagelserne fra anvendelsesområdet: Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 35, Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 24, Dom i sag C-211/19, Készenléti Rendőrség, præmis 32, Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 55 og 65. Vedrørende undtagelser: Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 89, Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 40, Dom i sag C-518/15, Matzak, præmis 38, Dom i sag C-585/19, Academia de Studii Economice din București, præmis 61.

Perioder med årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet [...]«.

Endelig gælder det, at selv om der kun kan gives undtagelser til loftet over den ugentlige arbejdstid i forbindelse med »selvstændige arbejdstagere« og arbejdstagere, der har givet samtykke til fravalg, er undtagelser til referenceperioden i artikel 16 kun mulige i andre tilfælde, som er beskrevet nedenfor, men er underlagt begrænsningerne i artikel 19 som beskrevet i kapitel IX nedenfor.

Den særlige status for begrænsningen af den ugentlige arbejdstid er blevet yderligere understreget af Domstolen, som gentagne gange har fastslået, at »under hensyn til såvel ordlyden af [direktivet] som direktivets formål og opbygning, udgør maksimumsgrænsen på 48 timer hvad angår den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, herunder overarbejde, en særlig vigtig regel inden for Fællesskabets sociallovgivning, der gælder for hver arbejdstager som en minimumsforskrift, der skal sikre beskyttelsen af hans sikkerhed og sundhed« ⁽¹⁹⁴⁾.

A. **Maksimal ugentlig arbejdstid**

1. **Hvilken tid tæller med i den maksimale ugentlige arbejdstid**

Den maksimale ugentlige grænse finder anvendelse på begrebet »arbejdstid«, som er beskrevet ovenfor, og som anvendt af Domstolen ⁽¹⁹⁵⁾.

Endvidere fremgår det eksplicit af direktivet, at overarbejde skal indgå i beregningen af den gennemsnitlige, maksimale ugentlige arbejdstid. Dette er i overensstemmelse med definitionen af arbejdstid som beskrevet ovenfor, som ikke sonderer mellem »normal« eller »lovlig« arbejdstid og tidsperioder, som f.eks. kan betragtes som »overarbejde« eller »vagtjeneste« i henhold til den nationale lovgivning og behandles anderledes, navnlig med hensyn til løn.

2. **Maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer**

Den maksimale ugentlige arbejdstid er fastsat til 48 timer for hver syvdagesperiode. Denne bestemmelse indeholder en minimumsstandard, og medlemsstaterne kan yde mere beskyttelse som beskrevet ovenfor

3. **Et ubetinget loft**

Domstolen har konsekvent i sin praksis understreget, at medlemsstaterne ikke ensidigt kan fastlægge rækkevidden af bestemmelserne i arbejdstidsdirektivet ved at pålægge anvendelsen af arbejdstagernes ret til, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke overstiger 48 timer, nogen form for betingelse eller begrænsning, således som det er fastsat i direktivets artikel 6, nr. 2 ⁽¹⁹⁶⁾.

Domstolen har fastslået, at medlemsstaterne skal sikre, at denne bestemmelse ikke mister sin virkning. Den konkluderede f. eks., at anvendelse af en foranstaltning, hvor en arbejdstager skal tvangsforflyttes til en anden tjeneste, fordi vedkommende havde anmodet sin arbejdsgiver om at respektere den maksimale ugentlige arbejdstid, ophæver bestemmelsens virkning, eftersom »[f]rygten for sådanne gengældelsesforanstaltninger, som ikke ville kunne imødegås ved retslige skridt, ville nemlig kunne afholde arbejdstagere, der mener sig krænket som følge af en af deres arbejdsgiver iværksat foranstaltning, fra at gøre deres rettigheder gældende ved domstolene, hvorved virkeliggørelsen af målsætningen med direktivet i alvorlig grad ville blive bragt i fare« ⁽¹⁹⁷⁾.

Endvidere har Domstolen også fastslået, at overskridelse af maksimumsgrænsen i sig selv udgør en tilsidesættelse af denne bestemmelse, uden at det i øvrigt er nødvendigt at godtgøre, at dette specifikt har ligget denne arbejdstager til last ⁽¹⁹⁸⁾.

⁽¹⁹⁴⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 100, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 49, Kendelse i sag C-437/05, Vorel, præmis 23, Dom af 11. april 2019, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure mod Premier ministre m.fl., C-254/18, ECLI:EU:C:2019:318, præmis 32, Dom i sag C-909/19, Unitatea Administrativ Teritorială D., præmis 36, Dom i sag C-214/20, Dublin City Council, præmis 37.

⁽¹⁹⁵⁾ Se navnlig: Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 93-95, Dom i sag C-14/04, Dellas m.fl., præmis 50.

⁽¹⁹⁶⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 99, Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 52, Dom i sag C-429/09, Fuß, præmis 34.

⁽¹⁹⁷⁾ Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 65-66.

⁽¹⁹⁸⁾ Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 53.

B. *Et maksimum, der kan beregnes som et gennemsnit*

1. *Hvor lang er referenceperioden?*

Som angivet i teksten i artikel 6 kan den ugentlige arbejdstid, der bruges til at sikre overholdelse af den maksimale arbejdstid, beregnes som et gennemsnit. Medlemsstaterne kan beregne en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, i alle sektorer og for alle aktiviteter, i en periode på op til fire måneder.

Som en undtagelse kan referenceperioderne forlænges i visse tilfælde, hvor de så er underlagt artikel 19. Yderligere oplysninger om betingelserne for og omfanget af undtagelserne er angivet i kapitel IX. I lyset af begrænsningerne for undtagelserne fra referenceperioden har Domstolen anerkendt, at »at referenceperioden under ingen omstændigheder må overstige tolv måneder«, og at det således er »muligt at afgøre, hvilken minimumsbeskyttelse der under alle omstændigheder skal gennemføres⁽¹⁹⁹⁾».

2. *Hvad er ikke med i referenceperioden?*

Hvad angår den referenceperiode, der anvendes til beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, angives følgende i direktivets artikel 16: [»...] Perioder med årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet [...].«

Det betyder, at mangel på arbejde i disse perioder ikke kan bruges til at kompensere for andre perioder, hvor den ugentlige arbejdstid oversteg den maksimale ugentlige arbejdstid.

Med hensyn til årlig betalt ferie vedrører dette de fire uger, som direktivet giver ret til. Hvad angår retten til sygeorlov »er [...] de nærmere regler for udøvelsen heraf, dog ikke reguleret i fællesskabsretten på dennes nuværende udviklingstrin«⁽²⁰⁰⁾. Det er derfor nødvendigt at se til den nationale definition af sygeorlov for at vide, hvilke perioder der bør undtages fra eller være neutrale i forhold til beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

3. *Hvad omfatter referenceperioden?*

I lyset af ordlyden af artikel 16, litra b), og på trods af den manglende praksis fra Domstolen om dette spørgsmål mener Kommissionen, at såfremt den nationale lovgivning giver arbejdstagerne yderligere perioder med årlig betalt ferie ud over det angivne minimum på fire uger, kan den pågældende medlemsstat frit træffe afgørelse om, hvorvidt disse yderligere perioder skal medtages i eller udelukkes fra beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

C. *En bestemmelse med direkte virkning*

Domstolen har fastslået, at artikel 6, stk. 2, sammen med bestemmelserne om referenceperioden opfylder alle betingelser for at have direkte virkning⁽²⁰¹⁾.

På trods af de mulige justeringer af referenceperioden for den maksimale ugentlige arbejdstid fastslog Domstolen, at den tilladte skønsmargen ikke »udelukker [...], at det kan afgøres, hvilke rettigheder der mindst bliver tale om«, og at bestemmelserne var ubetingede og præcise⁽²⁰²⁾. Derfor udtalte Domstolen, at direktivets artikel 6, stk. 2, »giver borgerne et retligt krav på, at referenceperioden for gennemførelsen af den maksimale ugentlige arbejdstid ikke overstiger tolv måneder«⁽²⁰³⁾.

Direktivet kan ikke desto mindre ikke i sig selv skabe forpligtelser for private og ikke som sådan finde anvendelse inden for rammerne af en sag, hvori alene private er parter (»horizontal direkte virkning«)⁽²⁰⁴⁾.

Det er under alle omstændigheder de nationale domstole, som det særligt tilkommer at sikre den retsbeskyttelse, der for borgerne følger af reglen, og i videst muligt omfang fortolke nationale bestemmelser i lyset af direktivets ordlyd og formål, for at det med direktivet tilsigtede resultat fremkaldes⁽²⁰⁵⁾.

⁽¹⁹⁹⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 69.

⁽²⁰⁰⁾ Domstolens dom af 20. januar 2009 i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Gerhard Schultz-Hoff mod Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) og Stringer m.fl. mod Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06), ECLI:EU:C:2009:18, præmis 27.

⁽²⁰¹⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 104-106, Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 59, Dom i sag C-429/09, Fuß, præmis 35.

⁽²⁰²⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 68.

⁽²⁰³⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 70.

⁽²⁰⁴⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 108-109.

⁽²⁰⁵⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 110-113.

Endvidere betyder det, at en bestemmelse har direkte virkning, at borgerne kan påberåbe sig den direkte i sager mod staten eller offentlige organer, som er »knyttet til staten«, som f.eks. lokalforvaltninger såsom delstater, byer og kommuner ⁽²⁰⁶⁾, herunder i dennes egenskab af arbejdsgiver, navnlig når staten ikke rettidigt har gennemført direktivet i national ret, eller når den ikke har gennemført det korrekt ⁽²⁰⁷⁾ (»vertikal direkte virkning«). Dette kan dermed føre til anvendelse af princippet om, at staten er ansvarlig for tab, som er forvoldt borgerne på grund af tilsidesættelser af EU-retten. Staten kan derefter holdes ansvarlig og skal give borgere en ret til erstatning på visse betingelser, hvilket skal undersøges af de nationale domstole ⁽²⁰⁸⁾.

Det skal bemærkes, at der gælder en undtagelse, hvis den pågældende medlemsstat har anvendt en relevant undtagelse som f.eks. den for selvstændige arbejdstagere eller den enkelte arbejdstagers mulighed for fravalg. Dette kræver imidlertid opfyldelse af alle betingelserne for de pågældende undtagelser i henhold til direktivet ⁽²⁰⁹⁾.

VII. ÅRLIG BETALT FERIE

Domstolen har behandlet retten til årlig betalt ferie i dybden og har bl.a. fastslået, at den er et særligt vigtigt princip i Fællesskabets og Unionens sociallovgivning ⁽²¹⁰⁾.

Denne ret er endvidere udtrykkeligt nedfældet i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, der har samme juridiske værdi som traktaterne. Chartrets artikel 31, stk. 2: »Enhver arbejdstager har ret til en begrænsning af den maksimale arbejdstid, til daglige og ugentlige hvileperioder samt til årlig ferie med løn«.

A. Enhver arbejdstagers ret til årlig betalt ferie

Artikel 7, stk. 1:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.«

⁽²⁰⁶⁾ Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 61, Dom i sag C-429/09, Fuß, præmis 38.

⁽²⁰⁷⁾ Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 56, Dom i sag C-429/09, Fuß, præmis 38-39.

⁽²⁰⁸⁾ Dom i sag C-429/09, Fuß, præmis 45-48.

⁽²⁰⁹⁾ Se navnlig dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 58-59 om fravalg.

⁽²¹⁰⁾ Dom af 26. juni 2001 i sag C-173/99, *The Queen mod Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU)*, C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356, præmis 43, Dom i sag C-342/01, *Merino Gómez*, præmis 29, Dom af 16. marts 2006, C. D. *Robinson-Steele mod R. D. Retail Services Ltd og Michael Jason Clarke mod Frank Staddon Ltd og J. C. Caulfield m.fl. mod Hanson Clay Products Ltd*, forenede sager C-131/04 og C-257/04, ECLI:EU:C:2006:177, præmis 48, Domstolens dom af 6. april 2006, *Federatie Nederlandse Vakbeweging mod Staat der Nederlanden*, C-124/05, ECLI:EU:C:2006:244, præmis 28; Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, *Schultz-Hoff m.fl.*, præmis 22, Dom i sag C-277/08, *Vicente Pereda*, præmis 18, Dom af 22. april 2010, *Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols mod Land Tirol*, C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, præmis 28, Domstolens dom af 15. september 2011, *Williams and Others mod British Airways plc*, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:588, præmis 17; Domstolens dom af 22. november 2011, *KHS AG mod Winfried Schulte*, C-214/10, ECLI:EU:C:2011:761, præmis 23; Dom i sag C-282/10, *Dominguez*, præmis 16, Dom i sag C-337/10, *Neidel*, præmis 28, Domstolens dom af 21. juni 2012, *Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED) mod Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA) m.fl.*, C-78/11, ECLI:EU:C:2012:372, præmis 16; Domstolens dom af 8. november 2012, *Alexander Heimann and Konstantin Toltschin mod Kaiser GmbH*, de forenede sager C-229/11 og C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, præmis 22; Domstolens kendelse af 21. februar 2013, *Concepción Maestre García mod Centros Comerciales Carrefour SA*, C-194/12, ECLI:EU:C:2013:102, præmis 16; Domstolens kendelse af 13. juni 2013, *Bianca Brandes mod Land Niedersachsen*, C-415/12, ECLI:EU:C:2013:398, præmis 27; Dom af 22. maj 2014, *Z.J.R. Lock mod British Gas Trading Limited*, C-539/12, ECLI:EU:C:2014:351, præmis 14, Domstolens dom af 12. juni 2014, *Gülay Bollacke mod K + K Klaas & Kock BV & Co. KG*, C-118/13, ECLI:EU:C:2014:1755, præmis 15; Domstolens dom af 11. november 2015, *Kathleen Greenfield mod The Care Bureau Ltd*, C-219/14, ECLI:EU:C:2015:745, præmis 26, Domstolens dom af 30. juni 2016, *Alicja Sobczyszyn mod Szkoła Podstawowa w Rzeplinie*, C-178/15, ECLI:EU:C:2016:502, præmis 19; Domstolens dom af 20. juli 2016, *Hans Maschek mod Magistratsdirektion der Stadt Wien — Personalstelle Wiener Stadtwerke*, C-341/15, ECLI:EU:C:2016:576, præmis 25, Dom af 29. november 2017, *Conley King mod The Sash Window Workshop Ltd og Richard Dollar*, C-214/16, ECLI:EU:C:2017:914, præmis 32, Dom af 4. oktober 2018, *Ministerul Justiției og Tribunalul Botoșani mod Maria Dicu*, C-12/17, ECLI:EU:C:2018:799, præmis 24, Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, *Bauer og Willmeroth*, præmis 38, Dom af 6. november 2018, *Sebastian W. Kreuziger mod Land Berlin*, C-619/16, ECLI:EU:C:2018:872, præmis 28, Dom i sag C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, præmis 19, Dom af 13. december 2018, *Torsten Hein mod Albert Holzkamm GmbH*, C-385/17, ECLI:EU:C:2018:1018, præmis 22, Dom af 25. juni 2020, *QH mod Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria og CV mod Iccrea Banca SpA*, forenede sager C-762/18 og C-37/19, ECLI:EU:C:2020:504, præmis 53-54, Dom af 25. november 2021, *WD mod job-medium GmbH*, C-233/20, ECLI:EU:C:2021:960, præmis 24, Dom af 9. december 2021, *XXXX mod Staatssecretaris van Financiën*, C-217/20, ECLI:EU:C:2021:987, præmis 19, Dom af 13. januar 2022, *DS mod Koch Personaldienstleistungen GmbH*, C-514/20, ECLI:EU:C:2022:19, præmis 23-24.

Direktivet tillader ingen afvigelse fra artikel 7, stk. 1 ⁽²¹¹⁾. Domstolen har fastslået, at denne ferie har et dobbelt formål: at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder vedkommende kan slappe af og nyde sin fritid ⁽²¹²⁾.

Domstolen har fastslået, at retten til årlig ferie ikke kan fortolkes indskrænkende ⁽²¹³⁾, og at den kun kan gennemføres af de kompetente nationale myndigheder inden for de udtrykkelige begrænsninger, der er fastsat af direktivet ⁽²¹⁴⁾.

1. Årlig betalt ferie på mindst fire uger

Fire ugers årlig betalt ferie er en minimumsbestemmelse. I den periode »har en arbejdstager normalt ret til en reel hviletid med henblik på en effektiv beskyttelse af sin sikkerhed og sundhed« ⁽²¹⁵⁾.

Arbejdstagere har ret til fire ugers årlig ferie, hvilket betyder, at de skal fritages for deres arbejde i fire kalenderuger, uanset om de arbejder på fuld tid eller på deltid.

Ved omregningen af de fire ugers årlig betalt ferie i et antal dage, hvorunder arbejdstageren er frigjort fra sine arbejdsforpligtelser, skal »retten til en minimal årlig betalt ferieperiode, i henhold til direktiv 2003/88, (...) beregnes på grundlag af de dage, i timer og/eller i brøkdeler heraf arbejdede og specificeret i ansættelseskontrakten« ⁽²¹⁶⁾.

Domstolen har fastslået, at »det følger heraf, at der for så vidt angår stiftelsen af retten til årlig betalt ferie må sondres mellem de perioder, hvorunder den ansatte arbejdede efter forskellige arbejdsmønstre, idet antallet af stiftede årlige hvileenheder i forhold til antallet af udførte arbejdsenheder skal beregnes særskilt for hver periode« ⁽²¹⁷⁾.

I tilfælde som f.eks. korttidsarbejde, hvor ansættelsesforholdet fortsætter, men hvor arbejdstageren ikke udfører faktisk arbejde for arbejdsgiveren, har Domstolen fastslået, at en arbejdstager kun kan erhverve ret til årlig betalt ferie i de perioder, hvor han eller hun har udført faktisk arbejde (pro rata temporis). Retten til ferie erhverves ikke i de perioder, hvor der ikke er udført arbejde ⁽²¹⁸⁾. På samme måde opnår arbejdstagerne ikke ret til årlig betalt ferie under forældreorlov ⁽²¹⁹⁾.

⁽²¹¹⁾ Dom i sag C-173/99, BECTU, præmis 41-43, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 24, Dom i sag C-78/11, ANGED, præmis 16. Se også: Dom i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 34, Dom i sag C-233/20, job-medium, præmis 24. Domstolen tilføjede i sin dom i de forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., præmis 52, at undtagelser fra denne ret ikke kan fastsættes ved kontraktforhold.

⁽²¹²⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 25, Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 21, Dom i sag C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 30, Dom i sag C-214/10, KHS, præmis 31, Dom i sag C-78/11, ANGED, præmis 19, Dom i sag C-194/12, Maestre García, præmis 18, Dom i sag C-178/15, Sobczyszyn, præmis 23, Dom i sag C-341/15, Maschek, præmis 34, Dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 27, Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 41, Dom i sag C-214/16, King, præmis 37, Dom i sag C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, præmis 30.

⁽²¹³⁾ Dom i sag C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 29, Dom i sag C-78/11, ANGED, præmis 18, Dom i de forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, præmis 22-23; Dom i sag C-194/12, Maestre García, præmis 16, Dom i sag C-415/12, Brandes, præmis 29, Dom i sag C-219/14, Greenfield, præmis 28, Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 31, Dom i sag C-233/20, job-medium, præmis 26.

⁽²¹⁴⁾ Dom i sag C-173/99, BECTU, præmis 43, Dom i sag C-342/01, Merino Gómez, præmis 29, Dom i de forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., præmis 48, Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 18, Dom i sag C-155/10, Williams m.fl., præmis 17, Dom i sag C-341/15, Maschek, præmis 19.

⁽²¹⁵⁾ Dom i sag C-173/99, BECTU, præmis 44, Dom i sag 342/01, Merino Gómez, præmis 30, Dom i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 29, Dom i sag C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, præmis 31, Dom i sag C-233/20, job-medium, præmis 24.

⁽²¹⁶⁾ Dom i sag C-219/14, Greenfield, præmis 32.

⁽²¹⁷⁾ Også nævnt i dommen i sag C-219/14, Greenfield, præmis 35.

⁽²¹⁸⁾ Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 28 og 29.

⁽²¹⁹⁾ Dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 36-38.

For så vidt angår de tilfælde hvor arbejdstagere skifter fra fuld- til deltidsbeskæftigelse, har Domstolen fastslået, at det ville være uforeneligt med direktivet at anvende princippet om pro rata temporis med tilbagevirkende kraft for en ret til årlig ferie, som er optjent i løbet af en periode med fuldtidsarbejde, da dette ville medføre delvis fortabelse af de optjente rettigheder ⁽²²⁰⁾. Derfor kan en reduktion i arbejdstiden ikke indskrænke den ret til årlig ferie, som arbejdstageren allerede har optjent ⁽²²¹⁾. I den modsatte situation, hvor arbejdstageren skifter fra deltid til fuld tid, skal der under alle omstændigheder beregnes en ny ret for perioden efter forøgelsen af arbejdstimerne efter princippet om pro rata temporis ⁽²²²⁾.

Direktivet berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed ⁽²²³⁾, herunder mere end fire ugers betalt ferie om året. I sådanne tilfælde kan medlemsstaten fastsætte forskellige betingelser for retten til og tildelingen af den supplerende ferie ⁽²²⁴⁾ uden i denne henseende at være forpligtet til at overholde de beskyttelsesregler, som Domstolen har fastsat for denne minimumsperiode ⁽²²⁵⁾. Domstolen har f.eks. fastslået, at når medlemsstaterne beslutter at indrømme arbejdstagere ret til årlig betalt ferie ud over denne minimumsperiode på fire uger, er de ikke forpligtet til at tildele en finansiell godtgørelse (jf. nedenfor under punkt VII.B) for ikke-afholdt ferie ved arbejdsforholdets ophør, som overstiger fire uger ⁽²²⁶⁾. Domstolen har ligeledes fastslået, at medlemsstaterne frit kan tildele årlige betalte feriedage, der overstiger minimumsperioden på fire uger, og alligevel udelukke overførsel af disse feriedage på grund af sygdom ⁽²²⁷⁾. I tilfælde af arbejdsfordelingsordninger, hvor princippet om pro rata temporis finder anvendelse på optjening af rettigheder, har Domstolen også fastslået, at medlemsstaterne kan give arbejdstagerne ret til mere betalt årlig ferie end det, der er sikret ved direktivet, uanset om deres arbejdstid er blevet reduceret på grund af nedsat arbejdstid ⁽²²⁸⁾.

Selv om sådanne situationer falder uden for anvendelsesområdet for direktivets artikel 7 og artikel 31, stk. 2, i chartret om grundlæggende rettigheder ⁽²²⁹⁾, kan de nationale bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne, ikke anvendes til at kompensere for en eventuel overtrædelse af den minimumsbeskyttelse, der garanteres af EU-retten ⁽²³⁰⁾.

2. Minimumsferie for alle arbejdstagere uden betingelser

I henhold til artikel 7, stk. 1, har alle arbejdstagere ret til en årlig betalt ferie. Domstolen har fastslået, at »alle arbejdstagere« omfatter arbejdstagere, som er fraværende fra arbejdet på grund af sygeorlov af kortere eller længere varighed, og arbejdstagere, som faktisk har arbejdet i denne periode ⁽²³¹⁾.

Domstolen har truffet afgørelse om det særlige tilfælde vedrørende arbejdstagere, der er blevet ulovligt afskediget og derefter genansat i deres stilling i overensstemmelse med national ret, efter at afskedigelsen er blevet annulleret ved en retsafgørelse. Domstolen fastslog, at disse arbejdstagere har ret til årlig betalt ferie for perioden mellem datoen for afskedigelsen og datoen for genansættelsen, selv om de i denne periode ikke har udført arbejde for arbejdsgiveren ⁽²³²⁾. Domstolen præciserede, at den omstændighed, at en arbejdstager fratages muligheden for at arbejde på grund af en

⁽²²⁰⁾ Dom i sag C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 32-34; Dom i de forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, præmis 35, Dom i sag C-219/14, Greenfield, præmis 37.

⁽²²¹⁾ Dom i sag C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 32, Dom i de forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, præmis 35, Dom i sag C-415/12, Brandes, præmis 30, Dom i sag C-219/14, Greenfield, præmis 34.

⁽²²²⁾ Dom i sag C-219/14, Greenfield, præmis 38 og 44.

⁽²²³⁾ Dom i sag C-342/01, Merino Gómez, præmis 43, Dom i de forenede sager C-609/17 og C-610/17, TSN, præmis 33.

⁽²²⁴⁾ Dom i sag C-282/10, Dominguez, præmis 47-48, Dom i sag C-337/10, Neidel, præmis 34-37.

⁽²²⁵⁾ Dom i de forenede sager C-609/17 og C-610/17, TSN, præmis 36.

⁽²²⁶⁾ Dom i sag C-337/10, Neidel, præmis 36, Dom i sag C-341/15, Maschek, præmis 39.

⁽²²⁷⁾ Dom i de forenede sager C-609/17 og C-610/17, TSN, præmis 40.

⁽²²⁸⁾ Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 31.

⁽²²⁹⁾ I henhold til definitionen af chartrets anvendelsesområde i artikel 51, stk. 1, er chartrets bestemmelser kun rettet til medlemsstaterne, når de gennemfører EU-retten. Når medlemsstaterne lovgiver om bestemmelser i national lovgivning, der er gunstigere for arbejdstagerne end arbejdstidsdirektivet, er de ikke omfattet af EU-retten. Chartrets artikel 31, stk. 2, finder derfor ikke anvendelse på årlig betalt ferie, der overstiger minimumsperioden på fire uger. Dom i de forenede sager C-609/17 og C-610/17, TSN, præmis 42 og 55.

⁽²³⁰⁾ Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 43, Dom i de forenede sager C-609/17 og C-610/17, TSN, præmis 35.

⁽²³¹⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 40.

⁽²³²⁾ Dom i de forenede sager C-762/18 og C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria. Der forventes en anden afgørelse fra Domstolen om dette spørgsmål i sag C-57/22.

afskedigelse, som efterfølgende er blevet kendt ulovlig, i princippet ikke kan forudses og ligger uden for arbejdstagerens kontrol. Denne situation er en følge af arbejdsgiverens handlinger, og en arbejdsgiver, der ikke tillader en arbejdstager at håndhæve sin ret til årlig betalt ferie, skal bære konsekvenserne heraf. Perioden mellem datoen for den ulovlige afskedigelse og datoen for arbejdstagerens genansættelse skal således sidestilles med en faktisk arbejdsperiode med henblik på fastlæggelsen af retten til årlig betalt ferie. Hvis arbejdstageren i løbet af denne periode har fået andet arbejde, kan han eller hun imidlertid kun gøre krav på ret til årlig betalt ferie svarende til den periode, hvor han eller hun har arbejdet hos den nye arbejdsgiver, over for denne arbejdsgiver.

Det fremgår af direktivet, at den årlige betalte ferie skal gives »i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis«. Det er således op til medlemsstaterne i deres nationale lovgivning at fastlægge betingelserne for udøvelse og gennemførelse af retten til årlig betalt ferie ved at fastsætte de særlige omstændigheder, hvorunder arbejdstagerne kan udøve denne ret ⁽²³³⁾. Domstolen har ikke desto mindre fastslået, at direktivet er til hinder for, at medlemsstaterne ensidigt begrænser retten til årlig betalt ferie, der er tillagt alle arbejdstagere, ved at stille en betingelse, der har den virkning, at bestemte arbejdstagere afskæres fra denne ret ⁽²³⁴⁾. Eksempelvis har Domstolen fastslået, at medlemsstaterne ikke kan pålægge arbejdstagere betingelsen om en periode på 13 ugers uafbrudt beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver, inden der optjenes ferie ⁽²³⁵⁾. Tilsvarende kan medlemsstaterne ikke pålægge betingelser, der gør det umuligt for visse arbejdstagere at udøve retten til årlig betalt ferie ⁽²³⁶⁾.

I betragtning af, at retten til årlig betalt ferie, der er fastsat i direktivets artikel 7, også er en grundlæggende rettighed, der er stadfæstet i artikel 31, stk. 2, i chartret om grundlæggende rettigheder, har Domstolen udtrykkeligt fastslået, at begrænsninger af denne rettighed skal overholde de strenge betingelser, der er fastsat i chartrets artikel 52, stk. 1, og navnlig det væsentlige indhold af denne rettighed ⁽²³⁷⁾.

Medlemsstaterne kan ikke desto mindre have et vist råderum til at regulere, hvordan retten til årlig betalt ferie kan udøves. Dette kunne f.eks. omfatte »planlægning af ferieperioder, arbejdstagerens eventuelle forpligtelse til at give forudgående meddelelse til arbejdsgiveren om, hvornår han vil tage sin ferie, krav om en minimumsbeskæftigelsesperiode, inden der kan tages ferie, kriterierne for den forholdsmæssige beregning af retten til årlig ferie, når arbejdsforholdet varer mindre end et år, osv ⁽²³⁸⁾«.

— Opnåelse og tildeling af ferie i de første uger af ansættelsen

Medlemsstaterne kan f.eks. tilrettelægge »betingelserne for udøvelsen af retten til årlig betalt ferie ved f.eks. at fastsætte, hvorledes arbejdstagerne kan tage den ferie, som de har ret til i løbet af de første uger af deres ansættelse« ⁽²³⁹⁾, men de har ikke adgang til at kræve en karenstid med uafbrudt beskæftigelse hos den samme arbejdsgiver, før arbejdstagere begynder at optjene ret til årlig betalt ferie ⁽²⁴⁰⁾.

— Planlægning af ferie

Direktivet regulerer ikke planlægningen af årlig betalt ferie. Dette følger national lovgivning, kollektive overenskomster eller praksis. Som forklaret nedenfor fastsættes det, at en arbejdstager, som ikke kan tage planlagt ferie som følge af en anden

⁽²³³⁾ Dom i sag C-619/16, Kreuziger, præmis 41, Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 34.

⁽²³⁴⁾ Dom i sag C-173/99, BECTU, præmis 48-53, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 28, Dom i sag C-214/16, King, præmis 34, Dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 26, Dom i de forenede sager C-762/18 og C-37/19, Varhoven kasatsion sad na Republika Bulgaria, præmis 56, Dom i sag C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, præmis 22,

⁽²³⁵⁾ Dom i sag C-173/99, BECTU, præmis 64, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 28.

⁽²³⁶⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 48, Dom i sag C-155/10, Williams m.fl., præmis 26, Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 17, Dom i sag C-118/13, Bollacke, præmis 16, Dom i sag C-214/16, King, præmis 34.

⁽²³⁷⁾ Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 54.

⁽²³⁸⁾ Kommissionens indlæg i sag C-173/99, som der henvises til i forslag til afgørelse fra generaladvokat Tizzano af 8. februar 2001, The Queen mod Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU), C-173/99, ECLI:EU:C:2001:81, præmis 34, og i forslag til afgørelse fra generaladvokat Trstenjak af 16. juni 2011, Williams and Others mod British Airways plc, C-155/10, ECLI:EU:C:2011:403, præmis 37.

⁽²³⁹⁾ Dom i sag C-173/99, BECTU, præmis. 61.

⁽²⁴⁰⁾ Dom i sag C-173/99, BECTU, præmis 64.

orlovsperiode, som falder sammen med den, (sygeorlov, barselorlov eller anden orlov med et andet formål end retten til årlig ferie) er berettiget til at tage den årlige ferie på et andet tidspunkt, om nødvendigt uden for den tilsvarende referenceperiode ⁽²⁴¹⁾, med visse begrænsninger for overførselsperioden i tilfælde af en langvarig sygeorlov ⁽²⁴²⁾.

— *Arbejdsgiverens forpligtelser med hensyn til afholdelse af ferie*

Domstolen har fastslået, at arbejdsgivere ikke kan pålægge arbejdstagerne en begrænsning af deres ret til årlig betalt ferie. Enhver praksis eller undladelse fra en arbejdsgivers side, der kan afskrække en arbejdstager fra at afholde årlig ferie, samt incitamenter eller opfordringer til ikke at afholde ferie er uforenelig med retten til årlig betalt ferie ⁽²⁴³⁾. En arbejdstagers undladelse af at anmode om årlig betalt ferie i referenceperioden kan ikke automatisk og uden forudgående kontrol af, at arbejdsgiveren faktisk har givet ham/hende mulighed for at udøve denne ret, føre til tab af årlig betalt ferie ved referenceperiodens udløb ⁽²⁴⁴⁾.

Domstolen fastslog, at arbejdsgiveren skulle give arbejdstageren præcise og rettidige oplysninger om hans eller hendes ferierettigheder ⁽²⁴⁵⁾. Arbejdsgiveren skal også underrette arbejdstageren om, at hvis han eller hun ikke afholder ferien, vil den gå tabt ved udgangen af referenceperioden eller den godkendte overførselsperiode eller ved ansættelsesforholdets ophør ⁽²⁴⁶⁾. Ifølge Domstolen skal arbejdsgivere ganske vist skabe muligheder og opfordre arbejdstageren, om nødvendigt formelt, til at afholde ferien, men de er ikke forpligtet til at tvinge deres arbejdstagere til at udøve deres ret til årlig betalt ferie ⁽²⁴⁷⁾.

Bevisbyrden i denne henseende påhviler arbejdsgiveren. Hvis arbejdsgiveren ikke kan godtgøre, at denne har udvist den fornødne omhu for at sætte arbejdstageren i stand til at afholde den årlige betalte ferie, som han eller hun har ret til, går retten til årlig betalt ferie og, i tilfælde af ansættelsesforholdets ophør, til en godtgørelse for ikke-afholdt ferie, ikke tabt ⁽²⁴⁸⁾. Den omstændighed, at arbejdsgiveren fejlagtigt har antaget, at arbejdstageren ikke har ret til årlig betalt ferie, er uden betydning, da det påhviler arbejdsgiveren at indhente alle oplysninger om sine forpligtelser i denne henseende ⁽²⁴⁹⁾.

Arbejdstidsdirektivet er imidlertid ikke til hinder for, at retten til årlig betalt ferie går tabt, hvis arbejdsgiveren er i stand til at løfte bevisbyrden, hvorefter det fremgår, at arbejdstageren bevidst og med fuldt kendskab til de deraf følgende konsekvenser har undladt at tage den årlige betalte ferie, som han eller hun havde ret til, efter at have haft mulighed for at udøve denne ret ⁽²⁵⁰⁾.

I modsætning til en situation, hvor en arbejdstager, der er uarbejdsdygtig på grund af sygdom, har optjent ret til årlig betalt ferie, skal en arbejdsgiver, der ikke tillader en arbejdstager at udøve sin ret til årlig betalt ferie, ifølge Domstolen bære konsekvenserne heraf ⁽²⁵¹⁾. Hvis der ikke findes nogen national lovbestemt eller kollektiv bestemmelse, der fastsætter en grænse for overførsel af ferie i overensstemmelse med kravene i EU-lovgivningen, kan den betalte årlige ferie ikke bortfalde ved referenceperiodens udløb ⁽²⁵²⁾. Domstolen har således fastslået, at såfremt det i denne sammenhæng blev tilladt, at arbejdstagerens erhvervede ret til årlig betalt ferie kunne bortfalde, ville dette svare til at »godkende en adfærd, der fører til en ulovlig berigelse af arbejdsgiveren til skade for selve formålet med det nævnte direktiv, der tilsigter overholdelse af arbejdstagerens sundhed» ⁽²⁵³⁾.

⁽²⁴¹⁾ Dom i sag C-194/12, *Maestre García*.

⁽²⁴²⁾ Dom i sag C-214/10, *KHS*.

⁽²⁴³⁾ Dom i sag C-619/16, *Kreuziger*, præmis 49, Dom i sag C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, præmis 42, Dom i sag C-214/16, *King*, præmis 39, Dom i sag C-514/20, *Koch Personaldienstleistungen*, præmis 32 og 41.

⁽²⁴⁴⁾ Dom i sag C-619/16, *Kreuziger*, præmis 56, Dom i sag C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, præmis 40 og 61.

⁽²⁴⁵⁾ Dom i sag C-619/16, *Kreuziger*, præmis 52, Dom i sag C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, præmis 45.

⁽²⁴⁶⁾ Dom i sag C-619/16, *Kreuziger*, præmis 52, Dom i sag C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, præmis 45.

⁽²⁴⁷⁾ Dom i sag C-619/16, *Kreuziger*, præmis 51 og 52, Dom i sag C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, præmis 44.

⁽²⁴⁸⁾ Dom i sag C-619/16, *Kreuziger*, præmis 53, dom i sag C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, præmis 46.

⁽²⁴⁹⁾ Dom i sag C-214/16, *King*, præmis 61.

⁽²⁵⁰⁾ Dom i sag C-619/16, *Kreuziger*, præmis 54, Dom i sag C-684/16, *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften*, præmis 47 og 56.

⁽²⁵¹⁾ Dom i sag C-214/16, *King*, præmis 63.

⁽²⁵²⁾ Dom i sag C-214/16, *King*, præmis 64.

⁽²⁵³⁾ Dom i sag C-214/16, *King*, præmis 64.

Når arbejdsgiveren ikke har sat arbejdstageren i stand til at udøve retten til årlig betalt ferie, kan retten ikke bortfalde ved udløbet af en godkendt overførselsperiode eller på et senere tidspunkt, hvis arbejdstageren bliver uarbejdsdygtig på grund af sygdom i løbet af ferieåret ⁽²⁵⁴⁾. På samme måde kan retten ikke forældes ved udløbet af en frist på tre år, der begynder ved udgangen af det år, hvor rettigheden indtrådte ⁽²⁵⁵⁾.

— Overførsel og mulig fortabelse af ferie

På tilsvarende måde kan den nationale lovgivning foreskrive betingelser for udøvelse af retten til årlig betalt ferie, herunder betingelserne for overførsel og fortabelse af retten ved udgangen af et ferieår.

Med hensyn til overførsel har Domstolen fastslået, at »den betalte årlige ferie [får] ganske vist kun sin fulde positive virkning for arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, såfremt den holdes inden for det år, hvor det er foreskrevet, dvs. i det løbende år, men hviletiden har dog fortsat betydning, selv om den holdes i en efterfølgende periode« ⁽²⁵⁶⁾.

Domstolen har udtalt sig om behovet for at give mulighed for overførsel, hvis den arbejdstager, som har fortabt retten til årlig ferie, ikke har haft mulighed for at udøve retten ⁽²⁵⁷⁾. Domstolen fandt, at en overførsel er uundgåelig, hvis orlov, der er sikret ved EU-retten ⁽²⁵⁸⁾, overlapper, og i tilfælde af sygeorlov ⁽²⁵⁹⁾. Domstolen har også fastslået, at når en arbejdsgiver nægter at aflønne den årlige ferie, som arbejdstageren havde ret til, bevarer arbejdstageren retten til overførsel indtil ansættelsesforholdets ophør ⁽²⁶⁰⁾.

Fortabelse af retten til ferie er følgelig begrænset til de tilfælde, hvor arbejdstageren faktisk har haft mulighed for at udøve denne ret ⁽²⁶¹⁾. Den kan f.eks. ikke bortfalde ved udløbet af referenceperioden, der er fastsat i national lovgivning, når arbejdstageren har haft sygeorlov inden for hele eller en del af referenceperioden og ikke rent faktisk har haft mulighed for at gøre brug af sin ret til årlig ferie ⁽²⁶²⁾, bortset fra den undtagelse, som Domstolen har anerkendt, der tillader begrænsning af overførselsperioden i tilfælde af langvarig sygeorlov (jf. del C). Desuden kan den ikke bortfalde automatisk og uden forudgående kontrol af, om arbejdsgiveren rent faktisk har gjort det muligt for arbejdstageren, bl.a. ved at stille tilstrækkelige oplysninger til rådighed, at udøve sin ret til ferie ⁽²⁶³⁾.

3. Betaling under den årlige ferie

Domstolen har understreget, at »[d]irektivet behandler retten til årlig ferie og retten til betaling herfor som værende to dele af én rettighed«, idet formålet med betaling under den årlige ferie er at »gøre det muligt for arbejdstageren at tage den ferie, han har ret til« ⁽²⁶⁴⁾. Derfor fastslog den, at »[f]ormålet med kravet om, at denne ferie betales, er, at arbejdstageren under denne ferie i lønmæssig henseende befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdsperioder« ⁽²⁶⁵⁾.

⁽²⁵⁴⁾ Dom af 22. september 2022, XP mod Fraport AG Frankfurt Airport Services Worldwide og AR mod St. Vincenz-Krankenhaus GmbH, forenede sager C-518/20 og C-727/20, ECLI:EU:C:2022:707.

⁽²⁵⁵⁾ Dom af 22. september 2022, LB mod TO, C-120/21, ECLI:EU:C:2022:718.

⁽²⁵⁶⁾ Dom i sag C-178/15, Sobczyszyn, præmis 33. Se også: Dom i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 30, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 30, Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 24.

⁽²⁵⁷⁾ Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 19, Dom i sag C-178/15, Sobczyszyn, præmis 22. Dom i sag C-619/16, Kreuziger, præmis 42 og 45.

⁽²⁵⁸⁾ Dom i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 24.

⁽²⁵⁹⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl.

⁽²⁶⁰⁾ Dom i sag C-214/16, King, præmis 65.

⁽²⁶¹⁾ Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 35.

⁽²⁶²⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 43 og 55, Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 19.

⁽²⁶³⁾ Dom i sag C-619/16, Kreuziger, præmis 56, Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 40 og 61.

⁽²⁶⁴⁾ Dom i de forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., præmis 58, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 60, Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 17, Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 40.

⁽²⁶⁵⁾ Dom i de forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., præmis 58-59, Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 33.

Arbejdstageren skal »modtage sin normale løn under denne hvileperiode«⁽²⁶⁶⁾ og en »nedsættelse af en arbejdstagers løn i forbindelse med hans årlige ferie, der kan afskrække ham fra faktisk at udøve sin ret til en sådan ferie, er i strid med det formål, der forfølges ved artikel 7«⁽²⁶⁷⁾, idet tidsplanen for nedsættelsen er irrelevant⁽²⁶⁸⁾.

Domstolen har fastslået, at betaling for årlig ferie i form af delvise udbetalinger, der er spredt ud over arbejdsåret, er uforenelig med direktivet. Den har understreget, at der skal ske udbetaling for en bestemt periode, hvor arbejdstageren reelt holder ferie⁽²⁶⁹⁾: Tidspunktet, hvor betaling for årlig ferie sker, skal fastsættes således, at arbejdstageren under denne ferie i lønmæssig henseende befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med arbejdsperioder⁽²⁷⁰⁾.

Når en arbejdstagers løn består af flere dele, har Domstolen fastslået, at det kræver en nærmere undersøgelse for at fastslå »denne normale løn, og dermed det beløb, som arbejdstageren har ret til under sin årlige ferie«⁽²⁷¹⁾. Ifølge Domstolen må den normale løn ikke være lavere end den gennemsnitlige normale løn, som arbejdstagerne modtager i de perioder, hvor de faktisk har arbejdet⁽²⁷²⁾. I det særlige tilfælde med arbejdsfordelingsordninger bør perioder, hvor arbejdstagerne er fritaget for enhver forpligtelse til at arbejde, ikke tages i betragtning ved fastsættelsen af den gennemsnitlige normale løn⁽²⁷³⁾.

Med hensyn til, hvad der udgør »den normale løn«, har Domstolen udtalt, at de lønelementer, som knytter sig til arbejdstagerens erhvervmæssige og personlige status, skal udbetales under den årlige ferie. Den gav eksemplet med tillæg for ledelsesfunktion, anciennitet og erhvervmæssige kvalifikationer⁽²⁷⁴⁾.

Hvis tillæg er forbundet med udførelsen af de opgaver, som påhviler arbejdstageren ifølge dennes arbejdskontrakt, og indgår i beregningen af den samlede løn, skal de medregnes i den løn, som vedkommende har krav på i den årlige ferie⁽²⁷⁵⁾. Tilsvarende skal provision, som arbejdstageren modtager for opgaver, der påhviler vedkommende i henhold til ansættelseskontrakten, f.eks. salgsprovision, tages i betragtning ved beregningen af lønnen⁽²⁷⁶⁾. Det tilkommer de nationale domstole at vurdere den referenceperiode, der anses for at være repræsentativ for beregningen af det gennemsnitlige lønelement, der skal betales for den årlige ferie⁽²⁷⁷⁾.

Det er imidlertid ikke nødvendigt at tage hensyn til de dele af arbejdstagerens samlede løn, som udelukkende har til formål at dække »lejlighedsvis eller accessoriske omkostninger, som indtræder i forbindelse med udførelsen af de opgaver, som påhviler arbejdstageren i henhold til hans ansættelseskontrakt«⁽²⁷⁸⁾ eller »et yderligere overenskomstmæssigt tillæg, som skal lægges til denne gennemsnitlige normale løn«⁽²⁷⁹⁾.

I betragtning af den ekstraordinære og uforudsigelige karakter udgør den løn, der modtages for overarbejde, i princippet ikke en del af den normale løn⁽²⁸⁰⁾. Når de forpligtelser, der følger af ansættelseskontrakten, kræver, at arbejdstageren udfører overarbejde på et generelt regelmæssigt og forudsigeligt grundlag, og den tilsvarende løn udgør en væsentlig del af den samlede løn, som arbejdstageren modtager for det pågældende arbejde, bør den løn, der modtages for dette overarbejde, dog indgå i den normale løn⁽²⁸¹⁾.

Ved afgørelsen af, om en grænse for antallet af arbejdstimer, der giver ret til overarbejdsbetaling, er nået, skal de timer, der svarer til arbejdstagerens årlige betalte ferie, medregnes som arbejdstimer⁽²⁸²⁾.

⁽²⁶⁶⁾ Dom i de forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., præmis 50, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 58, Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 16.

⁽²⁶⁷⁾ Dom i sag C-155/10, Williams m.fl., præmis 21, Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 23, Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 44, Dom i sag C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, præmis 33,

⁽²⁶⁸⁾ Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 23.

⁽²⁶⁹⁾ Dom i de forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., præmis 63.

⁽²⁷⁰⁾ Dom i de forenede sager C-131/04 og C-257/04, Robinson-Steele m.fl., præmis 59-63.

⁽²⁷¹⁾ Dom i sag C-155/10, Williams m.fl., præmis 22, Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 27.

⁽²⁷²⁾ Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 52.

⁽²⁷³⁾ Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 44.

⁽²⁷⁴⁾ Dom i sag C-155/10, Williams m.fl., præmis 27, Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 30.

⁽²⁷⁵⁾ Dom i sag C-155/10, Williams m.fl., præmis 24, Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 29, Dom i sag C-233/20, job-medium, præmis 31.

⁽²⁷⁶⁾ Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 32-33.

⁽²⁷⁷⁾ Dom i sag C-155/10, Williams m.fl., præmis 26, Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 34.

⁽²⁷⁸⁾ Dom i sag C-155/10, Williams m.fl., præmis 25, Dom i sag C-539/12, Lock, præmis 31.

⁽²⁷⁹⁾ Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 52.

⁽²⁸⁰⁾ Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 46.

⁽²⁸¹⁾ Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 47.

⁽²⁸²⁾ Dom i sag C-514/20, Koch Personaldienstleistungen, præmis 43-46.

Det fremgår endvidere af Domstolens faste praksis, at for så vidt angår retten til årlig betalt ferie skal arbejdstagere, der har sygeorlov i referenceperioden, behandles på samme måde som arbejdstagere, der faktisk har arbejdet i denne periode. For så vidt angår en arbejdstager, der er delvis uarbejdsdygtig på grund af sygdom, og som ønsker at afholde årlig betalt ferie, har Domstolen derfor fastslået, at størrelsen af lønnen under den årlige ferie skal baseres på den normale sats og ikke på en sats, der midlertidigt er blevet nedsat på grund af delvis uarbejdsdygtighed ⁽²⁸³⁾.

4. *Direkte virkning af retten til årlig betalt ferie*

Såfremt en national bestemmelse er i strid med direktivets artikel 7, har Domstolen fastslået, at de nationale retter »i videst muligt omfang [skal] fortolke [national lovgivning] i lyset af det pågældende direktivs ordlyd og formål, for at det med direktivet tilsigtede resultat fremkaldes« ⁽²⁸⁴⁾. Ifølge Domstolen kræver dette, at de nationale retter gør »alt, hvad der henhører under deres kompetence — idet de tager den nationale lovgivning i dens helhed i betragtning og anvender fortolkningsmetoder, der er anerkendt i denne ret — for at sikre den fulde virkning af det omhandlede direktiv og for at nå et resultat, der er i overensstemmelse med det, der tilsigtes med dette« ⁽²⁸⁵⁾. Det indebærer også »forpligtelsen for de nationale retter til i givet fald at ændre en fast retspraksis, såfremt denne er baseret på en fortolkning af national ret, som er uforenelig med formålene med et direktiv« ⁽²⁸⁶⁾.

Domstolen har endvidere fastslået, at både stk. 1 og 2 i artikel 7 opfylder kriterierne for direkte virkning, idet de er ubetingede, utvetydige og præcise ⁽²⁸⁷⁾. Det betyder, at hvis en medlemsstat har undladt at gennemføre denne bestemmelse i national ret eller ikke har gennemført den korrekt, kan borgerne ved de nationale domstole påberåbe sig retten til mindst fire ugers årlig betalt ferie over for staten eller offentlige organer i deres egenskab af enten arbejdsgivere eller offentlige myndigheder ⁽²⁸⁸⁾. De nationale retter er i denne henseende forpligtet til at undlade at anvende den modstridende nationale lovgivning ⁽²⁸⁹⁾.

Selv om det normalt ikke er muligt at påberåbe sig et direktivs »direkte virkning« i sager mellem private parter ⁽²⁹⁰⁾, bekræftede Domstolen den »horisontale« direkte virkning af artikel 31, stk. 2, i chartret om grundlæggende rettigheder på grundlag af kvalificeringen af retten til årlig betalt ferie som et væsentligt princip i Unionens sociallovgivning ⁽²⁹¹⁾. I sager mellem private ville dette pålægge de nationale domstole en forpligtelse til at sikre den fulde virkning af retten til årlig betalt ferie, bl.a. ved om nødvendigt at undlade at anvende enhver bestemmelse i den nationale lovgivning, som strider mod dette princip ⁽²⁹²⁾. Den horisontale direkte virkning af artikel 31, stk. 2, finder kun anvendelse på minimummet på fire ugers årlig betalt ferie og ikke på rettigheder, der overstiger dette minimum, og heller ikke på betingelserne for overførsel af sådanne supplerende rettigheder ⁽²⁹³⁾.

B. *Ret til finansiel godtgørelse i stedet for årlig betalt ferie*

Artikel 7, stk. 2:

»2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.«

⁽²⁸³⁾ Dom i sag C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, præmis 41.

⁽²⁸⁴⁾ Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 66 og 69.

⁽²⁸⁵⁾ Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 67.

⁽²⁸⁶⁾ Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 68. De nationale retters forpligtelse til at henviser til EU-retten, når de fortolker og anvender de relevante nationale retsregler, er begrænset af generelle retsprincipper og kan ikke tjene som grundlag for en fortolkning contra legem af national ret. Dom i sag C-385/17, Hein, præmis 51.

⁽²⁸⁷⁾ Dom i sag C-282/10, Dominguez, præmis 33-35, Dom i sag C-619/16, Kreuziger, præmis 22, Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 72 og 73.

⁽²⁸⁸⁾ Dom i sag C-282/10, Dominguez, præmis 34-39.

⁽²⁸⁹⁾ Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 75.

⁽²⁹⁰⁾ Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 77. Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 66 og 67.

⁽²⁹¹⁾ Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 80 og 85, Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 72 og 74.

⁽²⁹²⁾ Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 86 og 91, Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 75 og 80.

⁽²⁹³⁾ De rettigheder, der overstiger minimummet på fire ugers årlig betalt ferie, falder ikke ind under anvendelsesområdet for chartrets artikel 31, stk. 2 (dom i de forenede sager C-609/17 og C-610/17, TSN, præmis 54).

1. Ret til finansiel godtgørelse

Direktivet giver mulighed for finansiel godtgørelse i stedet for årlig betalt ferie, som arbejdstageren havde ret til på tidspunktet for ophøret af arbejdsforholdet, og som denne ikke har afholdt ⁽²⁹⁴⁾.

Formålet med at udbetale finansiel godtgørelse som erstatning for ikke-afholdt årlig ferie er at undgå, at arbejdsforholdets ophør, fordi det ikke længere er muligt at afholde ferien, ville medføre, at arbejdstageren »fratages sin ret til ferie, og selv adgangen til at få udbetalt et pengebeløb« ⁽²⁹⁵⁾.

Der fastlægges to betingelser for retten til godtgørelse: »dels, at arbejdsforholdet er ophørt, dels, at arbejdstageren ikke har afholdt alle de årlige ferier, som han havde ret til på tidspunktet for ophøret af arbejdsforholdet« ⁽²⁹⁶⁾. Direktivet fastsætter ingen yderligere betingelser. Domstolen har især fastslået, at der ikke bør være en betingelse om, at der forinden skal være indgivet en ansøgning ⁽²⁹⁷⁾.

Som Domstolen har understreget, er det kun, hvis arbejdsforholdet er ophørt, at artikel 7, stk. 2, giver ret til, at årlig betalt ferie erstattes med en finansiel godtgørelse: En arbejdstager skal normalt have ret til en reel hviletid med henblik på en effektiv beskyttelse af sin sikkerhed og sundhed ⁽²⁹⁸⁾. I modsætning dertil gælder følgende: »Muligheden for at få en økonomisk godtgørelse for overført årlig minimumsferie skaber under alle omstændigheder et incitament, der er uforeneligt med direktivets formål, til at give afkald på ferie eller til at foranledige, at arbejdstagerne giver afkald herpå« ⁽²⁹⁹⁾.

Hvis arbejdstageren ikke har anmodet om at udøve retten til årlig betalt ferie før ansættelsesforholdets ophør, kan arbejdstageren ikke automatisk og uden forudgående kontrol af, om arbejdsgiveren rent faktisk har givet arbejdstageren mulighed for at udøve retten til ferie før ansættelsesforholdets ophør, navnlig ved at give tilstrækkelige oplysninger, miste retten til godtgørelse for ikke-afholdt ferie ⁽³⁰⁰⁾. Bevisbyrden påhviler arbejdsgiveren ⁽³⁰¹⁾.

Hvis kontrakten ikke er udløbet, kan der ikke udbetales finansiel godtgørelse. Det er irrelevant, om arbejdstageren var forhindret i at afholde sin årlige ferie på grund af produktiviteten eller arbejdets tilrettelæggelse ⁽³⁰²⁾.

Hvis kontrakten er udløbet, er årsagen dertil irrelevant ⁽³⁰³⁾. For at give denne bestemmelse i direktivet virkning kan en finansiel godtgørelse også udbetales i stedet for den årlige betalte ferie, hvis arbejdstageren bringer arbejdsforholdet til ophør ⁽³⁰⁴⁾, går på pension ⁽³⁰⁵⁾ eller dør ⁽³⁰⁶⁾. Retten til en finansiel godtgørelse bortfalder ikke ved arbejdstagerens død, men indgår i de aktiver, som arvingerne skal arve ⁽³⁰⁷⁾.

I tilfælde af, at ansættelsesforholdet ophører, efter at arbejdstageren er blevet ulovligt afskediget og derefter genansat i sin stilling i overensstemmelse med national ret, efter at afskedigelsen er blevet annulleret ved en retsafgørelse, har denne arbejdstager ret til en finansiel godtgørelse i stedet for den betalte ferie, der ikke er afholdt i perioden mellem datoen for

⁽²⁹⁴⁾ Dom isag C-118/13, Bollacke, præmis 23, Dom i sag C-341/15, Maschek, præmis 27.

⁽²⁹⁵⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 56, Dom i sag C-337/10, Neidel, præmis 29, Dom i sag C-118/13, Bollacke, præmis 17, Dom i sag C-341/15, Maschek, præmis 26, Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 43.

⁽²⁹⁶⁾ Dom isag C-118/13, Bollacke, præmis 23, Dom i sag C-341/15, Maschek, præmis 27. Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 44, Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 23.

⁽²⁹⁷⁾ Dom i sag C-118/13, Bollacke, præmis 27-28.

⁽²⁹⁸⁾ Dom i sag C-173/99, BECTU, præmis 44, Dom isag C-342/01, Merino Gómez, præmis 29-30, Dom i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 29, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 23, Dom isag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 20, Dom i sag C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 31.

⁽²⁹⁹⁾ Dom i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 32.

⁽³⁰⁰⁾ Dom i sag C-619/16, Kreuziger, præmis 56, Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 61.

⁽³⁰¹⁾ Dom i sag C-619/16, Kreuziger, præmis 53, Dom i sag C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, præmis 46.

⁽³⁰²⁾ Dom i sag C-194/12, Maestre García, præmis 28-29.

⁽³⁰³⁾ Dom i sag C-341/15, Maschek, præmis 28, Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 45, Dom i sag C-233/20, job-medium, præmis 32.

⁽³⁰⁴⁾ Dom i sag C-341/15, Maschek, præmis 29.

⁽³⁰⁵⁾ Dom i sag C-337/10, Neidel, præmis 31.

⁽³⁰⁶⁾ Dom i sag C-118/13, Bollacke, præmis 24, Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 50.

⁽³⁰⁷⁾ Dom i de forenede sager C-569/16 og C-570/16, Bauer og Willmeroth, præmis 48.

den ulovlige afskedigelse og datoen for genansættelsen ⁽³⁰⁸⁾. Hvis arbejdstageren imidlertid har fået andet arbejde i denne periode, kan denne arbejdstager ikke kræve kompensation fra den første arbejdsgiver svarende til den periode, arbejdstageren har arbejdet hos den nye arbejdsgiver.

2. Godtgørelsens størrelse

Direktivet bestemmer ikke, hvordan den finansielle godtgørelse, der skal udbetales som erstatning for den minimale årlige betalte ferie, skal beregnes.

Domstolen har ikke desto mindre fastslået, at medlemsstaterne skal sikre, at betingelserne i den nationale lovgivning tager hensyn til de begrænsninger, som udspringer af selve direktivet. De skal kræve, at godtgørelsen »beregnes således, at arbejdstageren stilles i en tilsvarende situation, som han ville være stillet i, såfremt han havde gjort brug af denne ret, mens arbejdsforholdet varede« ⁽³⁰⁹⁾. Det betyder, at arbejdstagerens normale løn, som normalt fortsat skal udbetales under den årlige ferie, også skal anvendes som grundlag ⁽³¹⁰⁾ for beregningen af den finansielle godtgørelse for årlig betalt ferie, der ikke er holdt ved arbejdsforholdets ophør ⁽³¹¹⁾.

3. Yderligere ret til ferie

Hvis medlemsstaterne giver ret til en yderligere periode med årlig ferie, der overstiger de fire uger, der kræves i henhold til direktivet, kan de beslutte, om en arbejdstager, der ikke har afholdt hele sin supplerende årlige betalte ferie inden arbejdsforholdets ophør, har ret til en finansiell godtgørelse for denne supplerende periode, og det påhviler medlemsstaterne at fastsætte betingelserne for denne tildeling ⁽³¹²⁾.

C. Samspillet mellem årlig betalt ferie og andre typer ferie

Domstolen har fastslået, at »selv om en person har krav på en orlov, der er garanteret i fællesskabsretten, afskærer det ham ikke fra at tage en anden orlov, der er garanteret i fællesskabsretten« ⁽³¹³⁾, herunder i tilfælde af sammenlægning af flere ferieperioder at få overført den årlige ferie eller en del heraf til det følgende år ⁽³¹⁴⁾.

Hvis der er tale om ret til ferie, der er reguleret i national ret, fastslog Domstolen, at formålet med ferien skal vurderes for at kunne drage konklusioner om den eventuelle overlapning med årlig betalt ferie.

1. Barselsorlov

Domstolen har fastslået, at formålene med barselsorlov og årlig betalt ferie er forskellige: Formålet med barselsorlov er at beskytte kvindens fysiske tilstand under graviditeten og efter fødslen og at beskytte det særlige forhold mellem moderen og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen ⁽³¹⁵⁾. Denne fortolkning blev vurderet at være nødvendig for »at sikre overholdelsen af de rettigheder, som tilkommer en kvindelig arbejdstager i tilfælde af en barselsorlov, og som er knyttet til arbejdskontrakten« ⁽³¹⁶⁾.

Arbejdstagere på barselsorlov, der som følge heraf er uarbejdsdygtige, skal sikres ret til årlig betalt ferie og kan ikke underlægges en betingelse om, at de faktisk har arbejdet. Når de er fraværende på barselsorlov i referenceperioden for årlig betalt ferie, skal de behandles på samme måde som arbejdstagere, der faktisk har arbejdet ⁽³¹⁷⁾.

⁽³⁰⁸⁾ Dom i de forenede sager C-762/18 og C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria.

⁽³⁰⁹⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 57-60.

⁽³¹⁰⁾ Dom i de forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, præmis 25.

⁽³¹¹⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 61.

⁽³¹²⁾ Dom i sag C-337/10, Neidel, præmis 36-37, Dom isag C-341/15, Maschek, præmis 39.

⁽³¹³⁾ Domstolens dom af 14. april 2005, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Grand Duchy of Luxembourg, C-519/03, ECLI:EU:C:2005:234, præmis 33, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 26.

⁽³¹⁴⁾ Dom i sag C-519/03, Kommissionen mod Luxembourg, præmis 33, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 26.

⁽³¹⁵⁾ Dom isag C-342/01, Merino Gómez, præmis 32, Dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 34.

⁽³¹⁶⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 27.

⁽³¹⁷⁾ Dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 30.

Endvidere skal en arbejdstager »kunne afholde sin årlige ferie i en anden periode end den, hvor hun er på barselsorlov, hvilket også gælder i tilfælde af, at barselsorlovsperioden falder sammen med den periode, der generelt er fastsat i en kollektiv aftale for samtlige ansattes årlige ferie«⁽³¹⁸⁾. Denne ordlyd antyder, at det er et absolut princip, og at overførslen af årlig betalt ferie ikke kan begrænses, i modsætning til situationen med sygeorlov (se nedenfor). Domstolen har faktisk fastholdt, at »en orlov, der er foreskrevet i fællesskabsretten, ikke kan påvirke retten til at tage en anden orlov, der er sikret ved fællesskabsretten«⁽³¹⁹⁾.

I lyset af det direktiv om beskyttelse af gravide arbejdstagere og arbejdstagere, som lige har født, eller som ammer⁽³²⁰⁾, tilføjede Domstolen, at dette ikke kun gælder for en minimal årlig betalt ferieperiode på fire uger, men også for en eventuel supplerende orlov i henhold til national lov⁽³²¹⁾.

2. Forældreorlov og andre typer orlov beskyttet af EU-retten

Domstolen har udtalt sig om forældreorlov inden for rammerne af rammeaftalen vedrørende forældreorlov⁽³²²⁾, som siden er blevet ophævet ved direktiv (EU) 2019/1158⁽³²³⁾.

I henhold til artikel 10, stk. 1, i direktiv (EU) 2019/1158 om balance mellem arbejdsliv og familieliv for forældre og omsorgspersoner skal rettigheder, som arbejdstageren har erhvervet eller er ved at erhverve på den dato, hvor bl.a.⁽³²⁴⁾ forældreorloven begynder, opretholdes uændret indtil udløbet af forældreorloven og finde anvendelse efter denne orlov.

Denne bestemmelse har til formål at undgå tab eller indskrænkning af de rettigheder, der følger af et ansættelsesforhold, som arbejdstagerne har ret til, når de påbegynder forældreorloven, og at sikre, at de ved orlovens udløb befinder sig i samme situation, som da orloven begyndte. Domstolen har fastslået, at retten til årlig betalt ferie er en af de rettigheder, der er en direkte følge af enhver arbejdstagers ansættelsesforhold. Retten til årlig ferie, der er optjent i perioden forud for forældreorlovens begyndelse, kan således ikke bortfalde, mens man er på forældreorlov⁽³²⁵⁾.

Selv om en arbejdstager på forældreorlov i denne periode fortsat er arbejdstager i henhold til EU-retten, kan ansættelsesforholdet suspenderes i henhold til national ret, hvorved parternes gensidige forpligtelser suspenderes⁽³²⁶⁾. I et sådant tilfælde »kan den periode med forældreorlov, som den berørte arbejdstager har afholdt i referenceperioden, ikke sidestilles med en faktisk arbejdsperiode med henblik på fastlæggelse af dennes ret til årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 i direktiv 2003/88«⁽³²⁷⁾.

Hvis der vedtages andre former for orlov i EU-retten, mener Kommissionen, at Domstolens princip om, at »en orlov, der er foreskrevet i fællesskabsretten, ikke kan påvirke retten til at tage en anden orlov, der er sikret ved fællesskabsretten«⁽³²⁸⁾, ville finde anvendelse. Hvis flere orlovsperioder, der er beskyttet i EU-lovgivningen, falder sammen, kunne det medføre overførsel af den årlige ferie eller en del heraf til det følgende år.

⁽³¹⁸⁾ Dom i sag C-342/01, Merino Gómez, præmis 41.

⁽³¹⁹⁾ Dom i sag C-342/01, Merino Gómez, præmis 32-33, Dom i sag C-519/03, Kommissionen mod Luxembourg, præmis 33, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 26, Dom i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 24, Dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 37.

⁽³²⁰⁾ Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1).

⁽³²¹⁾ Dom i sag C-342/01, Merino Gómez, præmis 45.

⁽³²²⁾ Rammeaftale vedrørende forældreorlov, indgået den 14. december 1995, knyttet som bilag til Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4), som ændret ved Rådets direktiv 97/75/EF af 15. december 1997 (EFT L 10 af 16.1.1998, s. 24). Revideret rammeaftale vedrørende forældreorlov, der blev indgået den 18. juni 2009 som bilag til Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (EUT L 68 af 18.3.2010, s. 13).

⁽³²³⁾ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79).

⁽³²⁴⁾ Artikel 10, stk. 1, i direktiv 2019/1158/EU regulerer fædreorlov, forældreorlov, omsorgsorlov og arbejdsfrihed på grund af force majeure.

⁽³²⁵⁾ Dom i sag C-486/08, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, præmis 48-56.

⁽³²⁶⁾ Dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 35.

⁽³²⁷⁾ Dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 36.

⁽³²⁸⁾ Dom i sag C-519/03, Kommissionen mod Luxembourg, præmis 33, Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 26, dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 37.

3. Sygeorlov

I modsætning til retten til barselsorlov og forældreorlov er retten til sygeorlov og betingelserne for udøvelse af denne ret ikke reguleret af EU-retten. Domstolen har ikke desto mindre fastsat grænser for den nationale lovgivning for de tilfælde, hvor årlig betalt ferie og sygeorlov overlapper hinanden.

Dette skyldes de to forskellige formål. Formålet med retten til en årlig betalt ferie er at give arbejdstageren mulighed for at hvile ud og have en periode til rådighed, hvorunder han kan slappe af og nyde sin fritid. Formålet med retten til sygeorlov er, at arbejdstageren skal have mulighed for at komme sig over en sygdom, som har medført en uarbejdsdygtighed ⁽³²⁹⁾.

a) Ret til årlig betalt ferie i tilfælde af sygeorlov

Som anført ovenfor har arbejdstagere på sygeorlov ret til at optjene årlig betalt ferie, eftersom det ikke er en betingelse for årlig betalt ferie, at arbejdstageren skal have arbejdet i referenceperioden ⁽³³⁰⁾.

b) Udøvelse af retten til årlig betalt ferie i tilfælde af sygeorlov

Domstolen har klart fastslået, at det står medlemsstaten frit for at tillade eller forbyde afholdelse af årlig ferie under en sygeorlov ⁽³³¹⁾.

Hvis arbejdstageren ikke ønsker at afholde årlig ferie under sygeorloven, skal denne have tildelt ferie i en anden periode ⁽³³²⁾. Det betyder navnlig, at en arbejdstager, der har sygeorlov under sin forud fastlagte årlige ferie, efter anmodning har ret til at afholde ferie på et tidspunkt, der ikke falder sammen med sygeorloven ⁽³³³⁾, og dette uafhængigt af det tidspunkt, hvorpå denne uarbejdsdygtighed opstod ⁽³³⁴⁾.

Der kan tages højde for arbejdsgiverens interesser i planlægningen af arbejdstagerens ferie, men tildelingen af en årlig ferieperiode på et senere tidspunkt må ikke bringes i fare ⁽³³⁵⁾. Arbejdsgiveren skal dermed give arbejdstageren en anden ferie, som er forenelig med disse interesser, uden på forhånd at udelukke en periode, der ligger uden for referenceperioden for den årlige ferie ⁽³³⁶⁾.

c) Overførsel i tilfælde af sygeorlov

Hvis arbejdstageren har været syg i hele eller dele af ferieåret, vil den pågældende muligvis ikke have kunnet afholde sin årlige betalte ferie, selv om denne stadig er berettiget til det.

Som anført ovenfor har Domstolen fastslået, at »[d]en positive virkning af denne ferie, der afholdes med henblik på arbejdstagerens sikkerhed og sundhed, udløses ganske vist først fuldt ud, hvis ferien afholdes i det med henblik herpå foreskrevne år, dvs. i det løbende år«, men den har alligevel udtrykt, at »denne hviletid mister dog ikke sin betydning i denne henseende, såfremt den afholdes i løbet af en efterfølgende periode« ⁽³³⁷⁾. Hvis en arbejdstager, som har været på sygeorlov i hele eller en del af referenceperioden, ikke har haft mulighed for at afholde sin årlige betalte ferie, har Domstolen derfor fastslået, at retten til årlig betalt ferie ikke kan bortfalde ved udløbet af referenceperioden ⁽³³⁸⁾, men at arbejdstageren bør få mulighed for at overføre den ved om nødvendigt at fastlægge den uden for den relevante referenceperiode for den årlige ferie ⁽³³⁹⁾.

⁽³²⁹⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 25, Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 21, Dom i sag C-78/11, ANGED, præmis 19, Kendelse i sag C-194/12, Maestre García, præmis 19, Dom i sag C-178/15, Sobczyszyn, præmis 25, Dom af 4. juni 2020, Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico) m.fl. mod Grupo de Empresas DIA S.A. og Twins Alimentación S.A., C-588/18, ECLI:EU:C:2020:420, præmis 33, Dom i sag C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, præmis 25.

⁽³³⁰⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 41, Dom i sag C-282/10, Dominguez, præmis 20, Dom i de forenede sager C-229/11 og C-230/11, Heimann og Toltschin, præmis 24, Dom i sag C-12/17, Dicu, præmis 29, Dom i de forenede sager C-762/18 og C-37/19, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, præmis 59, Dom i sag C-217/20, Staatssecretaris van Financiën, præmis 29.

⁽³³¹⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 28-31, Kendelse i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 25.

⁽³³²⁾ Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 25.

⁽³³³⁾ Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 22, Dom i sag C-78/11, ANGED, præmis 20, Kendelse i sag C-194/12, Maestre García, præmis 19, Dom i sag C-178/15, Sobczyszyn, præmis 26.

⁽³³⁴⁾ Dom i sag C-78/11, ANGED, præmis 21.

⁽³³⁵⁾ Kendelse i sag C-194/12, Maestre García, præmis 24.

⁽³³⁶⁾ Dom i sag C-78/11, ANGED, præmis 23, Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 23, Kendelse i sag C-194/12, Maestre García, præmis 23.

⁽³³⁷⁾ Dom i sag C-124/05, Federatie Nederlandse Vakbeweging, præmis 30.

⁽³³⁸⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 38-49, Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 19.

⁽³³⁹⁾ Dom i sag C-78/11, ANGED, præmis 23, Dom i sag C-277/08, Vicente Pereda, præmis 23.

Medlemsstaterne kan begrænse den periode, hvor den årlige betalte ferie kan overføres⁽³⁴⁰⁾. Domstolen har anerkendt, at retten til kumulation af den ret til årlig betalt ferie, der er erhvervet i en periode med uarbejdsdygtighed, ikke er ubegrænset⁽³⁴¹⁾.

Domstolen har imidlertid også fastslået, at »[e]nhver overførselsperiode må i væsentligt omfang overstige varigheden af den referenceperiode, for hvilken den er tildelt«⁽³⁴²⁾. Den har derfor fastslået, at en overførselsperiode på ni måneder, dvs. kortere end den referenceperiode, for hvilken den er tildelt, ikke sikrer den årlige betalte feries positive virkning som hviletid og derfor ikke kunne bruges til at bestemme udløbet af retten til årlig betalt ferie⁽³⁴³⁾. Den har derimod accepteret en overførselsperiode på 15 måneder⁽³⁴⁴⁾.

Endelig har Domstolen præciseret, at når medlemsstaterne beslutter at tildele årlig betalt ferie ud over de fire uger, der er fastsat i direktivet, er de ikke forpligtet til at fastsætte en overførsel af en sådan yderligere ferie, eftersom denne supplerende ferie (ud over fire uger) ikke er omfattet af direktivet⁽³⁴⁵⁾.

d) *Finansiel godtgørelse i tilfælde af sygeorlov, indtil ansættelsesforholdet ophører*

I det konkrete tilfælde, hvor en arbejdstager er på sygeorlov i hele eller dele af ferieåret og/eller af en overførselsperiode, indtil ansættelsesforholdet ophører, har Domstolen fastslået, at det er uforeneligt med artikel 7, stk. 2, at udelukke betaling af finansiel godtgørelse i stedet for ikke-afholdt årlig betalt ferie⁽³⁴⁶⁾.

4. **Andre typer orlov på nationalt plan**

Hvis arbejdstagere er berettiget til andre typer orlov i henhold til den nationale lovgivning, er formålet med orloven det afgørende for vurderingen af, hvordan overlapninger med den årlige betalte ferie skal behandles⁽³⁴⁷⁾.

I forbindelse med »rekreationsorlov« har Domstolen fastslået, at de betragtninger, der ligger til grund for sygeorlov, fandt anvendelse, og etablerede et princip om, at hvis formålene med den orlov, der er givet på nationalt plan, og den årlige betalte ferie er forskellige, er der en forpligtelse for arbejdsgiveren til at give den pågældende arbejdstager en anden årlig ferieperiode⁽³⁴⁸⁾.

Domstolen mente ikke desto mindre, at i tilfældet med en bestemt type orlov, som er fastlagt i den nationale lovgivning, tilkommer det de nationale domstole at vurdere, hvorvidt formålet med denne rettighed var et andet end formålet med retten til årlig betalt ferie, som fortolket af Domstolen og i lyset af dennes retningslinjer og de forhold, som på nationalt plan regulerer tildelingen af retten til orloven⁽³⁴⁹⁾.

Medlemsstaterne kan give arbejdstagerne betalt tjenestefrihed, som gør det muligt for dem at opfylde særlige behov eller forpligtelser, der kræver deres personlige tilstedeværelse, f.eks. i forbindelse med ægteskab, fødsel af et barn, hospitalsindlæggelse, en nær slægtninges død eller udøvelse af repræsentative fagforeningsfunktioner. Domstolen fastslog, at en sådan tjenestefrihed ikke er omfattet af arbejdstidsdirektivets anvendelsesområde, men af en medlemsstats udøvelse af sine egne kompetencer⁽³⁵⁰⁾.

⁽³⁴⁰⁾ Dom i sag C-214/10, KHS, præmis 28-35.

⁽³⁴¹⁾ Dom i sag C-214/10, KHS, præmis 28-35.

⁽³⁴²⁾ Dom i sag C-214/10, KHS, præmis 38-40.

⁽³⁴³⁾ Dom i sag C-337/10, Neidel, præmis 41-43, Dom i sag C-214/10, KHS, præmis 38.

⁽³⁴⁴⁾ Dom i sag C-214/10, KHS, præmis 44, Dom i sag C-214/16, King, præmis 55, Dom i de forenede sager C-762/18 og C-37/19, Varhoven kasatsion sa na Republika Bulgaria, præmis 71.

⁽³⁴⁵⁾ Dom i de forenede sager C-609/17 og C-610/17, TSN.

⁽³⁴⁶⁾ Dom i de forenede sager C-350/06 og C-520/06, Schultz-Hoff m.fl., præmis 62, Dom i sag C-337/10, Neidel, præmis 30, Dom i sag C-341/15, Maschek, præmis 31.

⁽³⁴⁷⁾ Nationale foranstaltninger mod spredning af covid-19 har for nylig givet anledning til en præjudiciel forelæggelse fra en national domstol for Domstolen (sag C-206/22), hvor spørgsmålet er, om forpligtelsen til at give betalt årlig ferie er opfyldt, hvis den pågældende arbejdstager i løbet af en tilladt ferieperiode rammes af en uforudsigelig begivenhed som f.eks. en karantæne, der er pålagt af myndighederne. Domstolen har endnu ikke truffet afgørelse i denne sag.

⁽³⁴⁸⁾ Dom i sag C-178/15, Sobczyszyn, præmis 32.

⁽³⁴⁹⁾ Dom i sag C-178/15, Sobczyszyn, præmis 24-31.

⁽³⁵⁰⁾ Dom i sag C-588/18, FETICO m.fl.

VIII. NATARBEJDE, SKIFTEHOLDSARBEJDE, ARBEJDSRYTME

Arbejdstidsdirektivet anerkender den særlige karakter af natarbejde og visse byrdefulde former for arbejdstilrettelæggelse⁽³⁵¹⁾. Ud over de generelle bestemmelser om hvileperioder og maksimal ugentlig arbejdstid indeholder direktivet derfor særlige bestemmelser om natarbejde, skifteholdsarbejde og andre arbejdsrytmer, som er beskrevet nedenfor.

A. *Natarbejdets varighed*

Artikel 8:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- a) at den normale arbejdstid for natarbejde i gennemsnit ikke overstiger otte timer pr. periode på 24 timer
- b) at natarbejdere ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, ikke arbejder mere end otte timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

For så vidt angår litra b) defineres særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, i den nationale lovgivning og/eller praksis eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter under hensyn til de følgevirkninger og risici, der er forbundet med natarbejde.«

Denne artikel fastlægger to forskellige grænser for natarbejdere: Den ene gælder for alle natarbejdere, og den anden for natarbejdere, hvis arbejde er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning. For så vidt angår begrebet »natarbejde« henvises der til definitionen i kapitel IV.B.

1. *Den gennemsnitlige arbejdstid for natarbejde*

Direktivet begrænser den gennemsnitlige arbejdstid for alle natarbejdere til otte timer pr. 24-timersperiode.

a) *Grænse for »arbejdstid«*

Denne grænse gælder for det antal timer, »natarbejdere« må arbejde. Den omfatter derfor al arbejdstid, ikke kun i »natperioder« (jf. kapitel IV).

Selv om artikel 8 henviser til »normal arbejdstid« gælder det endvidere, at definitionerne af »arbejdstid« og »hvileperioder« i kapitel IV og direktivets betragtning 8 indebærer, at al »arbejdstid«, herunder overarbejde, bør medregnes i forbindelse med denne grænse for natarbejde.

Eftersom det drejer sig om et gennemsnit, kan medlemsstaterne fastlægge referenceperioden. I henhold til artikel 16, litra c), skal referenceperioden fastsættes efter høring af arbejdsmarkedets parter eller ved nationale eller regionale kollektive overenskomster.

b) *Gennemsnit over en »referenceperiode«*

Det oprindelige forslag om at fastsætte en referenceperiode på højst 14 dage⁽³⁵²⁾ optræder ikke i direktivet. Referenceperioden fastsættes af medlemsstaterne og/eller arbejdsmarkedets parter uden nogen udtrykkelig begrænsning.

På baggrund af direktivets formål om fastsættelse af minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed og behovet for at sikre virkningen af bestemmelsen om natarbejde, bør referenceperioden for natarbejde være betydeligt kortere end den, der bruges til den maksimale ugentlige arbejdstid. Hvis man fastsatte den samme referenceperiode for begge, ville det faktisk overflødiggøre bestemmelsen om natarbejde, eftersom overholdelse af den gennemsnitlige 48-timers arbejdsuge og 24-timers ugentlige hvileperioder automatisk ville sikre en daglig arbejdstid på otte timer i gennemsnit.

⁽³⁵¹⁾ Direktiv 2003/88/EF, betragtning 7: »Der er foretaget undersøgelser, som viser, at den menneskelige organisme om natten er særlig følsom over for miljøforstyrrelser og over for visse byrdefulde former for arbejdstilrettelæggelse, og at lange perioder med natarbejde kan være skadelige for arbejdstagernes sundhed og være til fare for sikkerheden under arbejdet.«

⁽³⁵²⁾ Forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295.

I henhold til artikel 16, litra c), gælder det, at hvis den ugentlige minimumshvileperiode på 24 timer falder i referenceperioden for beregning af natarbejde, lades den ude af betragtning ved beregning af gennemsnittet. I direktivets betragtning 5 og 7 hedder det, at »[a]lle arbejdstagere bør have passende hvileperioder« og »lange perioder med natarbejde kan være skadelige for arbejdstagernes sundhed«. Derimod kan den daglige hviletid, som naturligvis begrænser arbejdstiden for de berørte arbejdstagere og sikrer, at de nyder godt af regelmæssige hvileperioder, medtages i beregningen af gennemsnittet.

2. Grænse for natarbejde, der er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning

a) Absolut grænse

Denne absolutte grænse på otte timer gælder for det antal timer, »natarbejdere« må arbejde. Den omfatter derfor al arbejdstid (f.eks. overarbejde) og ikke kun »natperioder«.

I modsætning til den gennemsnitlige grænse gælder grænsen for denne særlige type natarbejde i henhold til artikel 8, litra b), for »en periode på 24 timer«. Den kan ikke beregnes som et gennemsnit. Det betyder, at selv om de pågældende arbejdstagere udfører mindre arbejde i visse perioder på 24 timer, må de aldrig overstige de otte timer på andre tidspunkter, hvor de udfører natarbejde.

I modsætning til den gennemsnitlige grænse, som gælder for alle natarbejders arbejdstimer, gælder denne absolutte grænse kun for den tid, hvor de pågældende arbejdstagere faktisk udfører natarbejde. Dette betyder, at hvis en »natarbejder«, hvis arbejde er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig belastning ikke udfører natarbejde i en bestemt periode på 24 timer, er det ikke den absolutte grænse på otte timer for den periode, der gælder, men den gennemsnitlige grænse. Derfor kunne arbejdstageren arbejde i mere end otte timer, hvis vedkommende ikke udfører natarbejde i denne periode.

b) Særlig risikofyldt arbejde

Direktivet definerer ikke begreberne »særlig risikofyldt« eller »betydelig fysisk eller psykisk belastning«. Det bestemmer, at de skal fastsættes i national lovgivning og/eller praksis eller ved kollektive overenskomster eller aftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter.

I henhold til direktivet skal der uanset, hvordan særlig risikofyldt arbejde eller betydelig fysisk eller psykisk belastning defineres, tages hensyn til de følgevirkninger og risici, der er forbundet med natarbejde. Som rettesnor kan der henvises til betragtning 7, som omtaler »miljøforstyrrelser« og »visse byrdefulde former for arbejdstilrettelæggelse« som værende potentielt skadelige for arbejdstagernes sundhed. Kommissionens oprindelige forslag henviste til »akkordløn, samlebåndsarbejde eller arbejde i en forud fastsat hastighed« som eksempler herpå ⁽³⁵³⁾.

B. Helbreds kontrol og natarbejders overgang til dagarbejde

I artikel 9 pålægges medlemsstaterne følgende forpligtelser:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- a) at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum
- b) at natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

2. Den i stk. 1, litra a), omhandlede gratis helbreds kontrol skal være omfattet af lægens tavshedspligt.

3. Den i stk. 1, litra a), omhandlede gratis helbreds kontrol kan indgå i en national helbredsordning.«

⁽³⁵³⁾ Forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295.

1. Natarbejderes ret til helbreds kontrol

a) *Helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse*

I henhold til direktivets artikel 9 har alle »natarbejdere« efter artikel 2, stk. 4, (jf. kapitel IV ovenfor) ret til en helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse.

Denne bestemmelse svarer til artikel 4 i ILO-konvention 171, der bestemmer, at »arbejdstagere, der anmoder om det, har ret til en gratis helbreds kontrol samt til at modtage rådgivning om, hvordan de undgår helbreds problemer i forbindelse med deres arbejde: a) inden de overtager en opgave som natarbejder, [...] «.

Helbreds kontrollen skal udføres, før arbejdstageren begynder beskæftigelse, dvs. før natarbejdet påbegyndes.

I modsætning til ILO-konventionen henviser direktivet ikke til, at arbejdstageren skal anmode om en helbreds kontrol, men giver alle natarbejdere ret til en helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse.

b) *Helbreds kontrol med regelmæssige mellemrum*

»Natarbejdere« har også ret til helbreds kontroller »med regelmæssige mellemrum«. Dette er ikke defineret nærmere, så det overlades til medlemsstaterne at bestemme.

I forbindelse med vedtagelsen af direktivet fra 1993 foreslog Europa-Parlamentet ⁽³⁵⁴⁾ én helbreds kontrol om året for ansatte under 40 år og to om året derefter for ansatte over 40 år. Kommissionen fulgte dette forslag ⁽³⁵⁵⁾, men det blev ikke vedtaget i den endelige tekst ⁽³⁵⁶⁾.

c) *Helbreds kontrollerne skal være gratis*

I henhold til direktivet skal helbreds kontrollerne være gratis for arbejdstageren, men det fremgår ikke, om omkostningerne skal afholdes af arbejdsgiveren eller en tredjepart, som f.eks. bedriftssundhedstjenester, og det er derfor op til medlemsstaterne at afgøre.

d) *Lægens tavshedspligt*

Arbejdstidsdirektivet kræver, at den gratis helbreds kontrol, som arbejdstagerne har ret til, inden de påbegynder arbejdet og derefter med regelmæssige mellemrum, er omfattet af lægens tavshedspligt.

I modsætning til ILO-konventionen indeholder direktivet ikke nogen udtrykkelig undtagelse vedrørende en »konstatering af, at arbejdstageren er uegnet til natarbejde« ⁽³⁵⁷⁾.

e) *Mulighed for at udføre helbreds kontrollerne som led i den nationale helbreds ordning*

I henhold til direktivet kan disse helbreds kontroller udføres inden for den nationale helbreds ordning, men det er ikke et krav.

2. Natarbejderes overgang til dagarbejde af helbredsmæssige årsager

Denne bestemmelse svarer til artikel 6 i ILO-konvention 171 ⁽³⁵⁸⁾ og kræver, at arbejdstagere, hvis de lider af helbreds problemer forbundet med deres natarbejde, overføres til dagarbejde, som passer til dem, når det er muligt.

Direktivet kommer ikke nærmere ind på proceduren, eller hvordan helbreds problemerne og forbindelsen til natarbejdet skal bevises. Dette kan derfor besluttes på nationalt plan.

Hvad angår stillinger, som arbejdstagerne bør overføres til, kræver direktivet kun, at det skal være arbejde, som passer til dem, og at det er »dagarbejde«. Overførslen skal ske, »når det er muligt«.

⁽³⁵⁴⁾ Europa-Parlamentets afgørelse om Rådets fælles holdning fastlagt med henblik på vedtagelse af et direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (C3-0241/93 — SYN 295) (EFT C 315 af 22.11.1993, s. 125).

⁽³⁵⁵⁾ Kommissionens ændring til forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 23. april 1991, KOM(91) 130 endelig udg. — SYN 295.

⁽³⁵⁶⁾ Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

⁽³⁵⁷⁾ Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), konventionen angående natarbejde, C171, 26. juni 1990, artikel 4, stk. 2.

⁽³⁵⁸⁾ Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), konventionen angående natarbejde, C171, 26. juni 1990, artikel 6.

I modsætning til ILO-konventionen²⁴² indeholder direktivet ikke nærmere bestemmelser om situationer, hvor en sådan overgang ikke er mulig, ligesom det ikke angiver ydelser eller beskyttelse mod afskedigelse for arbejdstagere, som det ikke er muligt at overflytte på trods af, at de har helbredsproblemer forbundet med natarbejde.

C. Garantier i forbindelse med natarbejde

Artikel 10:

»Medlemsstaterne kan lade arbejde, der udføres af bestemte kategorier natarbejdere, være betinget af opfyldelsen af visse garantier på vilkår, der fastsættes i den nationale lovgivning og/eller praksis, for så vidt angår arbejdere, som løber en sikkerheds- eller sundhedsmæssig risiko, der er knyttet til natarbejdet.«

I henhold til denne bestemmelse kan medlemsstaterne øge beskyttelsen for bestemte »kategorier af natarbejdere«. Den tillader ikke undtagelser, men angiver udtrykkeligt, at der kan træffes yderligere beskyttende foranstaltninger.

Dokumenterne fra vedtagelsen af direktivet tyder på, at Europa-Parlamentet ønskede, at denne bestemmelse skulle give mulighed for beskyttelse af gravide eller mødre i de først seks måneder efter en fødsel eller adoption⁽³⁵⁹⁾. Ordlyden af artikel 10 er imidlertid åben, og medlemsstaterne kan frit beslutte, hvilke kategorier sådanne garantier skal gælde for, samt arten af disse garantier.

D. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere

Artikel 11:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere, som regelmæssigt beskæftiger natarbejdere, på anmodning informerer de kompetente myndigheder herom.«

I det oprindelige forslag⁽³⁶⁰⁾ krævede man, at arbejdsgiverne systematisk skulle underrette arbejdsmiljømyndighederne om regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere på grund af natarbejdets skadelige virkninger på helbredet⁽³⁶¹⁾.

Den endelige tekst begrænser kravet om at oplyse de kompetente myndigheder til de tilfælde, hvor myndighederne anmoder om det. Det betyder, at selv om medlemsstaterne eventuelt stadig kræver, at arbejdsgiverne underretter myndighederne om regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere som led i systematiske erklæringer, pålægger direktivet ikke denne forpligtelse. Det kræver kun, at de kompetente myndigheder træffer beslutning om, hvilke situationer der kræver underretning af myndighederne.

Forpligtelsen til at informere myndighederne gælder arbejdsgivere, der »regelmæssigt« beskæftiger natarbejdere. Den præcise betydning af ordet »regelmæssigt« fremgår ikke af direktivet, ligesom dette ikke er blevet behandlet af Domstolen.

Det er Kommissionens holdning, at bestemmelser i national lovgivning, der pålægger arbejdsgiverne en generel forpligtelse til at videregive oplysninger om deres ansatte, arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, som kan svare til dette krav.

⁽³⁵⁹⁾ Europa-Parlamentets afgørelse om Rådets fælles holdning fastlagt med henblik på vedtagelse af et direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (C3-0241/93 — SYN 295) (EFT C 315 af 22.11.1993, s. 125).

⁽³⁶⁰⁾ Forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295.

⁽³⁶¹⁾ Begrundelsen til Kommissionens forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295, punkt 28.

E. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Artikel 12:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- a) at der for natarbejdere og skifteholdsarbejdere gælder et beskyttelsesniveau for sikkerhed og sundhed, som svarer til arten af det arbejde, de udfører
- b) at der findes passende beskyttelses- og forebyggelsestjenester og -faciliteter vedrørende natarbejderen og skifteholdsarbejderens sikkerhed og sundhed, som svarer til dem, der gælder for de øvrige arbejdstagere, og som er til rådighed til enhver tid.«

Denne bestemmelse vedrører både natarbejdere og skifteholdsarbejdere og kræver, at medlemsstaterne skal sikre passende beskyttelse af deres sundhed og sikkerhed, samt at der altid findes beskyttelses- og forebyggelsestjenester og -faciliteter svarende til dem, der gælder for andre arbejdstagere.

I det første led kræves passende foranstaltninger for arbejdstagere, som udfører natarbejde og skifteholdsarbejde, der er tilpasset deres arbejde. I betragtning 7 hedder det, at »den menneskelige organisme om natten er særlig følsom over for miljøforstyrrelser og over for visse byrdefulde former for arbejdstilrettelæggelse«. Kommissionen angav også i sit forslag, at formålet var at tage hensyn til, at disse former for arbejde er mere krævende, samt til de problemer, som typisk opstår, når skifteholdene skifter ⁽³⁶²⁾. Set i dette lys betyder artikel 12, at den beskyttelse, der indrømmes arbejdstagerne, bør tage hensyn både til det forhold, at arbejdstagerne udfører natarbejde eller skifteholdsarbejde, og de forhold, under hvilke de udfører deres arbejde. Hvad angår de beskyttelsesforanstaltninger, der kunne træffes, foreslår Kommissionen i sin begrundelse planlægning af hvileperioder og pauser²⁴⁶, men dette er ikke beskrevet nærmere i direktivet.

Domstolen har fortolket artikel 12, første led, ved at henvise til betragtning 6 ⁽³⁶³⁾. Med hensyn til tilrettelæggelse af arbejdstiden, navnlig natarbejde, bør der tages hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations principper om, at kompensation til natarbejdere i form af arbejdstid, løn eller lignende ydelser skal anerkende natarbejdets karakter ⁽³⁶⁴⁾. Domstolen har fastslået, at natarbejdere i henhold til artikel 12, første led, skal nyde godt af beskyttelsesforanstaltninger, der regulerer arbejdstid, løn, godtgørelser eller lignende ydelser for at kompensere for de særlige vanskeligheder, der er forbundet med det arbejde, de udfører ⁽³⁶⁵⁾. En bestemmelse i en kollektiv overenskomst, der fastsætter en højere supplerende godtgørelse for uregelmæssigt natarbejde end den, der er fastsat for almindeligt natarbejde, er imidlertid ikke omfattet af direktivets anvendelsesområde ⁽³⁶⁶⁾.

Det andet led kan kædes sammen med betragtning 10, som kræver, at »beskyttelses- og forebyggelsestjenester og -faciliteter forefindes og virker effektivt«. De metoder, som medlemsstaterne indfører for at opfylde deres forpligtelser, kan være knyttet til dem, der er beskrevet i artikel 5 i ILO-konvention nr. 171, hvori det hedder, at. »passende førstehjælpsfaciliteter skal stilles til rådighed for arbejdstagere, der udfører natarbejde, herunder at det skal sikres, at sådanne arbejdstagere om nødvendigt hurtigt kan transporteres til et sted, hvor de kan få passende behandling.« Direktivet er imidlertid bredere, eftersom det ikke kun omfatter beskyttelse, men også henviser til forebyggelsestjenester og -faciliteter. Kravene præcise omfang afhænger af de beskyttelses- og forebyggelsesfaciliteter, der er foreskrevet for dagarbejde i medlemsstaterne samt i EU-direktiver om sikkerhed og sundhed for arbejdstagere ⁽³⁶⁷⁾.

⁽³⁶²⁾ Begrundelsen til Kommissionens forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig udg. — SYN 295, punkt 29.

⁽³⁶³⁾ Dom af 24. februar 2022, VB mod Glavna direksia »Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto«, C-262/20, ECLI:EU:C:2022:117, præmis 54.

⁽³⁶⁴⁾ Artikel 8 i ILO-konvention nr. 171.

⁽³⁶⁵⁾ Dom i sag C-262/20, Glavna direksia »Pozharna bezopasnost i zashtita na naselenieto«, præmis 55.

⁽³⁶⁶⁾ Dom i de forenede sager C-257/21 og C-258/21, Coca-Cola European Partners Deutschland, præmis 53.

⁽³⁶⁷⁾ Navnlig Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT L 183 af 29.6.1989, s. 1) og Rådets direktiv 89/654/EØF af 30. november 1989 om minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med arbejdsstedet (EFT L 393 af 30.12.1989, s. 1).

F. Arbejdsrytme

Artikel 13:

»Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at en arbejdsgiver, der agter at tilrettelægge arbejdet efter en bestemt rytme, tager 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 fast rytme, og alt efter arbejdets art, til kravene vedrørende sikkerhed og sundhed, særlig for så vidt angår pauser i arbejdstiden.«

Denne bestemmelse er særlig relevant for skifteholdsarbejde, men er ikke udtrykkeligt begrænset til det. Den kræver, at medlemsstaterne skal sikre, at arbejdstagerne tager hensyn til »det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket«, når de indfører en ny arbejdsrytme eller ændrer en eksisterende. Direktivet understreger betydningen af pauser her, men det begrænser ikke omfanget af de beskyttelsesforanstaltninger, der skal træffes.

IX. UNDTAGELSER

Arbejdstidsdirektivet er en kompleks tekst, fordi den søger at skabe en grad af fleksibilitet, der passer til forskellige aktiviteter, samtidig med at der sikres et højt minimumsniveau for beskyttelse. Denne fleksibilitet skabes ved hjælp af undtagelserne i direktivet, som er talrige og varierede, både hvad angår arbejdstagere og berørte sektorer samt de bestemmelser, hvortil der gælder undtagelser.

Da de fleste af de rettigheder, der er fastsat i direktivet, også er beskyttet i henhold til artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, er det vigtigt at understrege, at artikel 52 finder anvendelse i denne forbindelse, og at den foreskriver, at »enhver begrænsning i udøvelsen af de rettigheder og friheder, der anerkendes ved dette charter, skal være fastlagt i lovgivningen og skal respektere disse rettigheds og friheders væsentligste indhold. Under iagttagelse af proportionalitetsprincippet kan der kun indføres begrænsninger, såfremt disse er nødvendige og faktisk svarer til mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen, eller et behov for beskyttelse af andres rettigheder og friheder.«

Undtagelserne fra arbejdstidsdirektivet også har følgende fælles karakteristika:

For det første skal de være gennemført korrekt for at kunne anvendes. Domstolen har fastslået følgende: »Eftersom de undtagelser, der følger af undtagelsesbestemmelserne, er fakultative, er der ikke i henhold til EU-retten pligt til at gennemføre dem i national ret.«⁽³⁶⁸⁾ Den har fastslået, at for at kunne udnytte muligheden for at gøre undtagelse til visse bestemmelser, »er medlemsstaterne derfor forpligtet til at beslutte at anvende disse undtagelser«⁽²⁴⁸⁾.

Domstolen har ikke desto mindre udtalt, at »såfremt den nationale lovgivning, der finder anvendelse på en bestemt aktivitet, opfylder de i direktivets artikel 17 angivne betingelser, er denne lovgivning, selv om der ikke foreligger udtrykkelige gennemførelsesbestemmelser til [arbejdstidsdirektivet], i overensstemmelse med direktivet, hvorfor intet er til hinder for, at de nationale retter anvender den«⁽³⁶⁹⁾. Det betyder, at hvis den nationale lovgivning opfylder betingelserne for undtagelsen, kan den anvendes, selv om det ikke udtrykkeligt fremgår, at den gennemfører undtagelserne i direktivet. Medlemsstaterne bør imidlertid sikre, at de almindelige principper i EU-retten iagttages, herunder retssikkerhedsprincippet, og dermed, at de bestemmelser, der giver hjemmel til fakultative undtagelser, er »tilstrækkeligt bestemte og klare til, at der er overensstemmelse med de krav, der følger af dette princip«⁽³⁷⁰⁾.

For det andet gælder det, at »[d]e nævnte undtagelser skal — idet de udgør en fravigelse af den EU-retlige regulering af arbejdstiden, der er indført ved direktiv 2003/88 — fortolkes således, at deres rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som disse undtagelser giver adgang til at beskytte«⁽³⁷¹⁾. Det betyder ikke kun, at undtagelserne er begrænset til de tilfælde, hvor de udtrykkeligt fremgår af direktivet, men også at rækkevidden af de enkelte undtagelser er begrænset til de bestemmelser, der er udtømmende opregnet deri⁽³⁷²⁾.

⁽³⁶⁸⁾ Dom i sag C-227/09, Accardo m.fl., præmis 51.

⁽³⁶⁹⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 44.

⁽³⁷⁰⁾ Dom i sag C-227/09, Accardo m.fl., præmis 55.

⁽³⁷¹⁾ Dom i sag C-227/09, Accardo m.fl., præmis 58, Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 40.

⁽³⁷²⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 89, Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 77.

For det tredje er brugen af undtagelserne »underlagt strenge betingelser, der er egnede til at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed«⁽³⁷³⁾.

Direktivet indeholder allerede en række betingelser for hver af undtagelsesbestemmelserne, men Kommissionen mener, at når flere aspekter af den beskyttelse, der er fastsat i direktivet, ændres ved en kumulativ anvendelse af undtagelser, kan det være nødvendigt med yderligere beskyttelsesforanstaltninger for at opfylde direktivets formål, som er at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

A. **Undtagelsen for »selvstændige arbejdstagere«**

Artikel 17, stk. 1, indeholder følgende undtagelse:

»1. 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) medarbejdende familiemedlemmer eller
- c) arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.«

1. **Rækkevidden af undtagelsen vedrørende »selvstændige arbejdstagere«**

Direktivets artikel 17, stk. 1, tillader undtagelser, »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«.

Som påpeget ovenfor skal artikel 17, stk. 1, fortolkes således, at deres rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som disse undtagelser giver adgang til at beskytte⁽³⁷⁴⁾.

Denne undtagelse omfatter to hovedtyper af situationer, og begge skal vurderes »på grundlag af de særlige træk ved den pågældende aktivitet«. Derfor er Kommissionen af den opfattelse, at en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere.

Det første kriterium for denne undtagelse er, at arbejdstidens længde »ikke måles og/eller fastsættes på forhånd«. Det andet kræver, at arbejdstagerne selv kan fastsætte længden af deres arbejdstid.

Domstolen har med hensyn til begge disse kriterier fastslået, at det fremgår klart af bestemmelsens ordlyd, »at den kun finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid som helhed på grund af det udførte arbejdes karakter ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kan fastsættes af arbejdstagerne selv«⁽³⁷⁵⁾ (Kommissionens fremhævelse). Det betyder, 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.

I Isère-sagen undersøgte Domstolen, om denne undtagelse gjaldt for »arbejdstagere, som inden for rammerne af en kontrakt om pædagogisk arbejde er ansat på ferie- og fritidscentre«. Den byggede sin vurdering på den omstændighed, at beskrivelsen af de pågældende arbejdstageres aktiviteter og driften af sådanne centre tyder på, at disse arbejdstagere ikke »har mulighed for at bestemme, hvor mange timer de arbejder«. Domstolen bemærkede også, at der ikke var nogen elementer, der tydede på, at arbejdstagerne »ikke er forpligtede til at være på arbejdspladsen på bestemte tider«, og

⁽³⁷³⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 77, Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 34.

⁽³⁷⁴⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 39-40.

⁽³⁷⁵⁾ Dom i sag C-484/04, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, præmis 20, Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 41. Domstolen anførte ikke, hvad der præcist lå til grund for denne fortolkning, men forslaget til afgørelse fra generaladvokat Kokott i samme sag analyserede direktivets indhold, kontekst og målsætninger og konkluderede, at fravigelsen ikke finder anvendelse på tilfælde, hvor det kun var en del af arbejdstiden, der blev målt, fastsat på forhånd eller fastsat af arbejdstagerne selv. Se sag C-484/04, forslag til afgørelse fra generaladvokat Kokott, 9. marts 2006, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, ECLI:EU:C:2006:166, præmis 22-32.

konkluderede, at de ikke var omfattet af anvendelsesområdet for undtagelsen ⁽³⁷⁶⁾. I Hälvä-sagen bekræftede Domstolen, at »forældre-afløser«, der midlertidigt erstatter plejeforældre, ikke er omfattet af undtagelsen vedrørende »selvstændige arbejdstagere« i artikel 17, stk. 1 ⁽³⁷⁷⁾. Dette til trods for, at »forældre-afløser« har en vis grad af autonomi med hensyn til tilrettelæggelsen af deres tid og nærmere bestemt deres daglige pligter, bevægelser og perioder med inaktivitet ⁽³⁷⁸⁾. Arbejdstagernes mulighed for at bestemme, både hvor længe og hvornår de skal arbejde, er derfor afgørende for, om undtagelsen vedrørende selvstændige arbejdstagere i artikel 17, stk. 1, kan finde anvendelse.

I lyset af ovenstående mener Kommissionen, 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.

I artikel 17, stk. 1, angives derefter tre bestemte kategorier af arbejdstagere med en arbejdstid, der ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, eller som selv kan bestemme den. Det drejer sig om »personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger«, »arbejdende familiemedlemmer« eller »arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger«.

På baggrund af direktivets ordlyd: I lyset af direktivets ordlyd, hvor de tre kategorier indledes med »bl.a. når der er tale om«, mener Kommissionen ikke, at denne liste er udtømmende.

Direktivet angiver disse arbejdstagere som eksempler, fordi de generelt har omfattende beføjelser til at træffe selvstændige beslutninger om tilrettelæggelsen af deres arbejde og kunne kategoriseres som selvstændige arbejdstagere. Det er imidlertid ikke alle arbejdstagere, der falder ind under disse kategorier. Eksempelvis vil ledere ikke kunne falde ind under undtagelsen for »selvstændige arbejdstagere« i artikel 17, stk. 1.

Arbejdstagere, som ikke befinder sig i disse kategorier, kan også falde ind under dem, som følge af særlige træk ved det udførte arbejde, hvis deres arbejdstid ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller hvis de ikke selv kan fastsætte den.

2. Konsekvenserne af undtagelsen vedrørende »selvstændige arbejdstagere«

Såkaldte »selvstændige arbejdstagere« er omfattet af direktivets anvendelsesområde (undtagelser er kun tilladt i meget begrænsede tilfælde, jf. kapitel III. B. 2). Som angivet ovenfor er rækkevidden af denne undtagelse underlagt de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og begrænset til de bestemmelser, der er anført i artikel 17, stk. 1:

- daglig hviletid (artikel 3)
- pauser (artikel 4)
- ugentlig hviletid (artikel 5)
- maksimal ugentlig arbejdstid (artikel 6)
- natarbejdets varighed (artikel 8)
- referenceperioder for gennemførelsen af den ugentlige hviletid, den maksimale ugentlige arbejdstid og natarbejdets varighed (artikel 16).

Artikel 17, stk. 1, angiver ikke nogen betingelser for undtagelserne til disse bestemmelser. Det ser dermed ud til, at selvstændige arbejdstagere helt er udelukket fra dem og ikke er berettiget til kompenserende hvileperioder, i modsætning til de arbejdstagere, der er omfattet af undtagelserne nedenfor.

De pågældende arbejdstagere er underlagt alle direktivets øvrige bestemmelser.

B. Undtagelser, som kræver tilsvarende kompenserende hvileperioder eller passende beskyttelse

Artikel 17, stk. 3, indeholder undtagelser til artikel 3 (daglig hviletid), 4 (pauser), 5 (ugentlig hviletid), 8 (natarbejdets varighed) og 16 (referenceperioder) for visse aktiviteter. Tilsvarende indeholder artikel 17, stk. 4, undtagelser til artikel 3 og 5. Artikel 18 giver mulighed for undtagelser til artikel 3, 4, 5, 8 og 16 ved kollektiv overenskomst. Direktivets andre bestemmelser finder fortsat anvendelse.

⁽³⁷⁶⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 41-43.

⁽³⁷⁷⁾ Dom i sag C-175/16, Hälvä m.fl.

⁽³⁷⁸⁾ Dom i sag C-175/16, Hälvä m.fl., præmis 35.

Alle disse undtagelser er imidlertid underlagt betingelsen i artikel 17, stk. 2, (og i artikel 18), om, at »der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse«⁽³⁷⁹⁾.

1. Undtagelsen for »visse aktiviteter« i artikel 17, stk. 3

Artikel 17, stk. 3:

»3. I overensstemmelse med stk. 2 i denne artikel kan artikel 3, 4, 5, 8 og 16 fraviges:

- a) for aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl, blandt andet offshorearbejde, eller ved afstand mellem arbejdstagerens forskellige arbejdssteder
- b) for vagt-, overvågnings- og døgnvagtaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, f.eks. når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber
- c) for aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, f.eks. når der er tale om:
 - i) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, herunder aktiviteter, der udføres af læger under uddannelse, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler
 - ii) personale beskæftiget i havne eller lufthavne
 - iii) presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse
 - iv) gas-, vand- og elektricitetsforsyning, renovationsvæsen og forbrændingsanlæg
 - v) industrier, hvis arbejdsproces af tekniske grunde ikke kan afbrydes
 - vi) forsknings- og udviklingsaktiviteter
 - vii) landbrug
 - viii) arbejdstagere, der er beskæftiget med rutebefordring af passagerer i byer
- d) i tilfælde af forudsigeligt ekstraarbejde, f.eks.:
 - i) landbrug
 - ii) turisme
 - iii) posttjenester
- e) for arbejdstagere i jernbanetransportsektoren:
 - i) for lejlighedsvisse aktiviteter
 - ii) for aktiviteter, som de udøver om bord på tog, eller
 - iii) for aktiviteter, der er forbundet med jernbanernes faste transporttider, og som skal sikre en flydende og planmæssig jernbanetrafik
- f) under de omstændigheder, der er nævnt i artikel 5, stk. 4, i direktiv 89/391/EØF
- g) i tilfælde af ulykker eller overhængende fare for ulykker.«

⁽³⁷⁹⁾ Ordlyden i den danske (og engelske) version af artikel 18 er lidt anderledes, idet det angives, at betingelsen er »kompenserede hvileperioder, eller — i undtagelsestilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en tilsvarende beskyttelse«. Denne lille forskel i formuleringen forekommer ikke i samme omfang i de franske, tyske og italienske versioner af direktivet.

a) *De berørte sektorer og aktiviteter*

De fleste elementer i artikel 17, stk. 3, vedrører specifikke sektorer og aktiviteter. Det skal imidlertid bemærkes, at denne undtagelse også kan anvendes i tilfælde af ulykker eller overhængende fare for ulykker (litra g) eller i de omstændigheder, der skyldes »usædvanlige og uforudseelige omstændigheder, ud over de usædvanlige og uforudseelige, eller begivenheder, som ikke kunne have været undgået trods al udvist agtpågivenhed«⁽³⁸⁰⁾ (litra f)).

Domstolen har fastslået, at listen over sektorer og aktiviteter i artikel 17, stk. 3, ikke var udtømmende⁽³⁸¹⁾.

Den udtalte navnlig, at følgende aktiviteter kan være omfattet af undtagelserne i artikel 17, stk. 3: læger og sygeplejersker på skadestuer⁽³⁸²⁾, ambulancetjenester⁽³⁸³⁾, arbejde på ferie- og fritidscentre, som kræver kontinuerlige ydelser⁽³⁸⁴⁾, brandvæsen⁽³⁸⁵⁾ og aktiviteter udført af militært personale, som falder ind under direktivets anvendelsesområde⁽³⁸⁶⁾.

Det betyder, at undtagelserne kan gælde aktiviteter, som ikke er udtrykkeligt nævnt i artikel 17, stk. 3, så længe de er forbundet med et af de elementer, der er anført der.

b) *Bestemmelser, der kan gives undtagelser for*

Undtagelserne vedrører følgende bestemmelser:

- daglig hviletid (artikel 3)
- pauser (artikel 4)
- ugentlig hviletid (artikel 5)
- natarbejdets varighed (artikel 8)
- referenceperioder for gennemførelsen af den ugentlige hviletid, den maksimale ugentlige arbejdstid og natarbejdets varighed (artikel 16).

Direktivets andre bestemmelser finder fortsat anvendelse, og Domstolen har understreget, at der ikke er »hjemmel i artikel 17 i direktiv 93/104 til at fravige definitionen af begreberne »arbejdstid« og »hvileperiode« i direktivets artikel 2«⁽³⁸⁷⁾.

2. Undtagelsen for skifteholdsarbejde og kortere arbejdsperioder

Artikel 17, stk. 4:

»4. I overensstemmelse med stk. 2 i denne artikel kan artikel 3 og 5 fraviges:

- a) for skifteholdsarbejde, når arbejdstageren skifter hold og ikke mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds har mulighed for at tage den daglige eller ugentlige hviletid
- b) ved aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, f.eks. rengøringsarbejde.«

⁽³⁸⁰⁾ Artikel 5, stk. 4, i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

⁽³⁸¹⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 48.

⁽³⁸²⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 42-45, Kendelse i sag C-241/99, CIG, præmis 29-32.

⁽³⁸³⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 97.

⁽³⁸⁴⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 49.

⁽³⁸⁵⁾ Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 49.

⁽³⁸⁶⁾ Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo, præmis 86 og 87.

⁽³⁸⁷⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 91.

Der findes ingen praksis fra Domstolen vedrørende denne undtagelse.

Den omhandler kun undtagelser fra bestemmelserne om daglig og ugentlig hviletid. Alle andre bestemmelser i direktivet finder derfor stadig anvendelse, og ligesom for alle undtagelser i denne del er dens anvendelse betinget af, at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt, en passende beskyttelse.

3. Undtagelsen for alle sektorer ved kollektiv overenskomst

Artikel 18:

»Artikel 3, 4, 5, 8 og 16 kan fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med regler, som disse parter har fastsat, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau.

De medlemsstater, hvor der ikke findes noget lovbestemt system for indgåelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau på de områder, der er omfattet af dette direktiv, eller de medlemsstater, hvor der findes en særlig lovbestemt ramme herfor, men da inden for grænserne af denne, kan i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis tillade, at artikel 3, 4, 5, 8 og 16 fraviges ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et passende kollektivt niveau.

Fravigelse i stk. 1 og 2 er kun tilladt, hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i undtagelsestilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en tilsvarende beskyttelse.

Medlemsstaterne kan fastsætte nærmere regler for:

- a) hvordan arbejdsmarkedets parter skal anvende denne artikel
- b) hvorledes bestemmelserne i de kollektive overenskomster eller aftaler, som er indgået i overensstemmelse med denne artikel, kan udvides til også at omfatte andre arbejdstagere i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.«

I sit forslag til direktivet fra 1993 ⁽³⁸⁸⁾ understregede Kommissionen, at henset til de forskelle, der følger af national praksis, er spørgsmålet om arbejdsvilkår i almindelighed underlagt arbejdsmarkedets parter, som handler i de offentlige myndigheders sted og/eller supplerer deres foranstaltninger. Det blev imidlertid fremhævet, at selv om kollektive overenskomster kan bidrage til anvendelsen af direktivet, fritager de ikke de pågældende medlemsstater fra ansvaret for at opfylde de mål, direktiverne forfølger.

- a) *Hvornår kan denne undtagelse anvendes?*

Domstolen har fastslået, at artikel 18 har et selvstændigt anvendelsesområde i forhold til artikel 17, stk. 3, som begrænser undtagelserne til en række sektorer og aktiviteter (jf. afsnit 1 ⁽³⁸⁹⁾).

Det betyder, at artikel 18 tillader undtagelser i alle sektorer, hvis de sker »ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med regler, som disse parter har fastsat, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau«.

Begrebet »kollektiv overenskomst« er ikke defineret i direktivet og synes heller ikke at være defineret i anden EU-lovgivning eller af Domstolen.

Samtidig er »aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau, eller i overensstemmelse med regler, som disse parter har fastsat, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau« heller ikke forklaret nærmere i direktivet.

⁽³⁸⁸⁾ Begrundelsen til Kommissionens forslag til Rådets direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstid, 20. september 1990, KOM(90) 317 endelig — SYN 295, punkt 4.

⁽³⁸⁹⁾ Dom i sag C-227/09, Accardo m.fl., præmis 32-36.

Kommissionen mener derfor, at disse skal defineres ved national lovgivning og praksis. I den forbindelse skal medlemsstaterne stadig tage højde for eksisterende internationale standarder om overenskomstforhandlinger og kollektive overenskomster ⁽³⁹⁰⁾, da det ikke er nok blot at benævne et dokument »kollektiv overenskomst«, hvilket Domstolen gentagne gange har fastslået i forbindelse med andre begreber, som bruges i EU-retten og arbejdstidsdirektivet ⁽³⁹¹⁾.

b) *Hvad er omfattet af undtagelsen?*

De bestemmelser, der kan fraviges ved kollektiv overenskomst, er anført i artikel 18 og vedrører:

- daglig hviletid (artikel 3)
- pauser (artikel 4)
- ugentlig hviletid (artikel 5)
- natarbejdets varighed (artikel 8)
- referenceperioder for gennemførelsen af den ugentlige hviletid, den maksimale ugentlige arbejdstid og natarbejdets varighed (artikel 16).

Direktivets andre bestemmelser finder fortsat anvendelse.

4. **Kravet om tilsvarende kompenserende hvileperioder eller, i usædvanlige tilfælde, passende beskyttelse**

Artikel 17, stk. 2:

»2. De undtagelser, der er angivet i stk. 3, 4 og 5, kan fastsættes ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, forudsat at der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i usædvanlige tilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse.«

Endvidere bestemmes følgende i artikel 18:

»[...] Fravigelse i stk. 1 og 2 er kun tilladt, hvis der ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserende hvileperioder, eller — i undtagelsestilfælde, hvor det af objektive grunde ikke er muligt at yde sådanne tilsvarende kompenserende hvileperioder — på betingelse af, at der ydes de pågældende arbejdstagere en tilsvarende beskyttelse. [...].«

På trods af den lille forskel i ordlyden i visse sprogversioner, kræver de to bestemmelser, at samme betingelser anvendes på undtagelser, der gennemføres i henhold til artikel 17, stk. 3 og 4, og artikel 18 ⁽³⁹²⁾.

Der er to »niveauer« af betingelser: I de fleste tilfælde skal de pågældende arbejdstagere have »tilsvarende kompenserende hvileperioder«, men »i usædvanlige tilfælde«, hvor disse ikke kan ydes af objektive grunde, bør de pågældende arbejdstagere have »passende beskyttelse«.

⁽³⁹⁰⁾ Se navnlig: Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), henstilling angående kollektive overenskomster, R091, 29. juni 1951. Henstilling om fremme af kollektive forhandlinger, R163, den 19. juni 1981; Konventionen om retten til at organisere sig og føre kollektive forhandlinger, C098, den 1. juli 1949, Konventionen om fremme af kollektive forhandlinger, C154, den 3. juni 1981. Se også Den Internationale Arbejdsorganisations konvention om beskyttelse af retten til at organisere sig og procedurer for fastlæggelse af ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte i den offentlige tjeneste, C 151, 27. juni 1978, artikel 7, hvor Den Internationale Arbejdsorganisation ikke blot anerkender »formidling af arbejds— og ansættelsesvilkår mellem de berørte offentlige myndigheder og offentligt ansattes organisationer«, men også »andre metoder, som vil gøre det muligt for repræsentanter for offentligt ansatte til at deltage i fastsættelsen af disse spørgsmål«.

⁽³⁹¹⁾ Det skal navnlig bemærkes, at »Domstolen allerede i denne forbindelse har fastslået, at det forhold, at arbejdsforholdet efter national ret har en sui generis-karakter, ikke er afgørende for arbejdstagerbegrebet i EU-rettens forstand« (jf. navnlig Domstolens dom i sag C-316/13, Fenoll, præmis 31).

⁽³⁹²⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 90.

a) *Kravet om at yde tilsvarende kompenserende hvileperioder*

Der skal kompenseres for enhver undtagelse med en tilsvarende hvileperiode. For alle undtagelser fra bestemmelserne om daglige og ugentlige hvileperioder eller pauser skal en arbejdstager, som ikke har fået noget af eller dele af hvileperioden, have de manglende tidsenheder som kompensation.

Kommissionen mener, at for undtagelser fra natarbejdets gennemsnitlige varighed og fra referenceperioderne bliver den kompenserende hvileperiode automatisk ydet. Gennemsnittet ville stadig finde anvendelse, men det ville blive beregnet over en anden tidsperiode, hvilket ville sikre kompensation i den periode. En anden metode ville være at nægte at give mulighed for at fravige disse bestemmelser.

Ifølge Domstolens praksis er den tilsvarende kompenserende hvileperiode »kendetegnet ved, at arbejdstageren i løbet af disse perioder ikke har nogen forpligtelse over for arbejdsgiveren, der kan forhindre ham i frit og uafbrudt at hellige sig sine egne interesser med henblik på at neutralisere de virkninger, som arbejdet har for hans sikkerhed og sundhed« (Kommissionens fremhævelse) ⁽³⁹³⁾. Domstolen har faktisk understreget, at arbejdstageren skal »have mulighed for at være væk fra sit arbejde [...] for at han kan slappe af og forvinde den træthed, der er uløseligt forbundet med udøvelsen af hans arbejdsopgaver« ⁽³⁹⁴⁾.

Kommissionen forstår, at den manglende forpligtelse over for arbejdsgiveren også betyder, at arbejdstageren ikke kan være på »tilkaldevagt« i denne periode, uanset om denne tilkaldevagt vil blive betragtet som arbejdstid eller som en hvileperiode (se kapitel IV). I løbet af kompenserende hvileperioder skal arbejdstageren således kunne fortsætte sine egne interesser uden afbrydelse.

Med hensyn til hvornår den tilsvarende kompenserende hvileperiode skal ydes, har Domstolen præciseret denne forpligtelse med hensyn til daglig hviletid, nemlig at den skal »følge umiddelbart efter den arbejdstid, som de har til formål at kompensere for« ⁽³⁹⁵⁾, eftersom hvileperioder »ud over at udgøre en uafbrudt periode også skal følge lige efter en arbejdsperiode« ⁽³⁹⁶⁾. Faktisk udtaler Domstolen, »at for at sikre en effektiv beskyttelse af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed skal der derfor som hovedregel være en stadig veksel mellem arbejdsperioder og hvileperioder« ⁽³⁹⁷⁾. Tværtimod gælder det, at »en række arbejdsperioder, der afvikles, uden at der ind imellem er indføjet den nødvendige hviletid, i givet fald skade arbejdstageren, eller der er i det mindste en risiko for, at hans fysiske kapacitet overskrides, hvorved hans sundhed og sikkerhed bringes i fare. En hviletid, der følger efter disse perioder, er således ikke egnet til på passende måde at sikre, at de omhandlede interesser beskyttes« ⁽³⁹⁸⁾.

Det følger heraf, at en medlemsstat under visse omstændigheder kan give mulighed for at udskyde, dog kun midlertidigt, hele eller en del af den mindste daglige hvileperiode, men kun på betingelse af, at arbejdstageren modtager alle de timers hviletid, som vedkommende har ret til i løbet af den efterfølgende periode.

Domstolen har ikke udtalt sig specifikt om tidspunktet for den kompenserende hvileperiode med hensyn til undtagelser fra de ugentlige hvileperioder, pauser, gennemsnitlig og absolut grænse for natarbejde eller referenceperioderne.

Hvad angår pauser, mener Kommissionen, at kompensationen, som i tilfældet med den daglige hviletid, bør ydes så hurtigt som muligt og senest inden den næste arbejdsperiode.

For så vidt angår ugentlig hviletid, mener Kommissionen, at situationen er noget anderledes end daglig hvile, både i betragtning af de fysiologiske behov hos de berørte arbejdstagere og den eksisterende referenceperiode på to uger for ugentlig hviletid. Den mener derfor, at kompensationen for manglende ugentlige hvileperioder ikke behøver at blive ydet »straks«, men inden for en tidshorizont, der sikrer, at arbejdstageren kan nyde godt af regelmæssige hvileperioder for at beskytte dennes sikkerhed og sundhed, også fordi stadig veksel mellem arbejds- og hvileperioder allerede sikres i form af daglige eller kompenserende hvileperioder.

b) *Undtagelsen for »passende beskyttelse«*

Den efterfølgende undtagelse, der kan gives, er passende beskyttelse, hvis der ikke kan ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder.

⁽³⁹³⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 94, Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 50.

⁽³⁹⁴⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 95.

⁽³⁹⁵⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 94.

⁽³⁹⁶⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 95.

⁽³⁹⁷⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 95, Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 51.

⁽³⁹⁸⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 96.

Som Domstolen har bemærket, er det »kun under ganske særlige omstændigheder, at det efter artikel 17 er tilladt at yde arbejdstageren en anden »passende beskyttelse«, når det af objektive grunde ikke er muligt at yde tilsvarende kompenserende hvileperioder«⁽³⁹⁹⁾.

I sin efterfølgende dom i Isère-sagen henviste Domstolen til betragtning 15: »Af hensyn til de spørgsmål, som kan opstå i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden i virksomhederne, synes det hensigtsmæssigt at give mulighed for at anvende visse bestemmelser i nærværende direktiv med en vis smidighed, idet det sikres, at principperne om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed følges.«

Domstolen fastslog i denne dom, at de berørte personer i sagen, dvs. arbejdstagere, som udfører løs- og sæsonarbejde med henblik på at uddanne og beskæftige børn på ferie- og fritidscentre, og som sikrer kontinuerlig overvågning af disse børn, kan være dækket af den efterfølgende undtagelse som fastsat i artikel 17, stk. 2⁽⁴⁰⁰⁾.

Domstolen synes derfor at mene, at »den særlige beskaffenhed af arbejdet« eller »den særlige kontekst, hvori arbejdet udføres« undtagelsesvist kunne gøre det muligt at fravige både de daglige hvileperioder og forpligtelsen til at sikre stadig vekslen mellem arbejdsperioder og hvileperioder⁽⁴⁰¹⁾.

Selv i sådanne situationer fandt Domstolen imidlertid, at selv om artikel 17, stk. 2, giver »medlemsstaterne og eventuelt arbejdsmarkedets parter en vis skønsmargin i forhold til i usædvanlige tilfælde at yde de pågældende arbejdstagere en passende beskyttelse, er det dog stadig sådan, at denne beskyttelse, som vedrører disse arbejdstagere sikkerhed og sundhed, også — i lighed med den daglige minimumshvileperiode, der er fastsat i dette direktivs artikel 3, eller med den tilsvarende kompenserende hvileperiode som fastsat i direktivets artikel 17, stk. 2 — tilsigter, at de pågældende arbejdstagere kan slappe af og forvinde den træthed, der er uløseligt forbundet med udøvelsen af deres arbejdsopgaver⁽⁴⁰²⁾«.

Domstolen har konsekvent vurderet, at kun at indføre et loft i forhold til det årlige antal arbejdsdage ikke under nogen omstændigheder kan anses for at være en »passende beskyttelse« som omhandlet i artikel 17, stk. 2⁽⁴⁰³⁾.

Kommissionen mener, at selv i disse særlige tilfælde skal den »passende beskyttelse«, som arbejdstageren skal ydes, i overensstemmelse med direktivets målsætning om at beskytte arbejdstagerens helbred og sikkerhed, være tilstrækkelig til at sikre hvile i den pågældende periode ud over en supplerende kompensation efter den pågældende periode.

5. Undtagelser fra referenceperioderne

Artikel 19 begrænser muligheden for at fravige referenceperioden for den maksimale ugentlige arbejdstid som følger:

»Muligheden for at fravige artikel 16, litra b), som fastsat i artikel 17, stk. 3, og artikel 18, må ikke medføre, at referenceperioden overstiger seks måneder.

Medlemsstaterne skal dog under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed have mulighed for at tillade, at der af objektive og tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter fastsættes referenceperioder, som under ingen omstændigheder må overstige 12 måneder.

Inden den 23. november 2003 tager Rådet, på grundlag af et forslag fra Kommissionen ledsaget af en evalueringsrapport, bestemmelserne i denne artikel op til fornyet behandling og beslutter, hvad der videre skal foretages.«

Som beskrevet i kapitel VI kan den ugentlige arbejdstid beregnes som et gennemsnit, og artikel 16, litra b), giver mulighed for en referenceperiode for beregning af dette gennemsnit på op til fire måneder i alle sektorer og alle aktiviteter.

⁽³⁹⁹⁾ Dom i sag C-151/02, Jaeger, præmis 98, Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 55.

⁽⁴⁰⁰⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 45 og 57.

⁽⁴⁰¹⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 60.

⁽⁴⁰²⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 59.

⁽⁴⁰³⁾ Dom i sag C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère, præmis 58.

Artikel 17, stk. 3, og artikel 18 tillader imidlertid undtagelser fra bestemmelsen om referenceperioder i visse tilfælde. De undtagelser, der tillades, vedrører derfor referenceperioderne for ydelse af ugentlige hvileperioder og for beregning af varigheden af natarbejde og den gennemsnitlige maksimale ugentlige arbejdstid. Artikel 19 regulerer den sidstnævnte mulighed for at fravige referenceperioderne for beregning af den ugentlige arbejdstid og begrænser den til:

- seks måneder ved lov eller administrative forskrifter i visse sektorer og for specifikke aktiviteter, jf. direktivets artikel 17, stk. 3.
- 12 måneder ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, og under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Dette kan enten gøres i visse sektorer eller for specifikke aktiviteter i henhold til artikel 17, stk. 3, i enhver sektor i henhold til direktivets artikel 18 og for mobile arbejdstagere og offshore-arbejdstagere i henhold til direktivets artikel 20.

Domstolen har haft lejlighed til at tage stilling til spørgsmålet om faste og glidende referenceperioder: faste referenceperioder begynder og slutter på faste kalenderdatoer, mens rullende referenceperioder er perioder, hvis begyndelse og afslutning permanent ændrer sig over tid. I en sag, hvor en medlemsstat havde fastsat den maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til 48 timer og forlænget den referenceperiode, der anvendes til beregning af denne maksimale arbejdstid, til seks måneder, fastslog Domstolen, at der i national lovgivning kan fastsættes referenceperioder, der begynder og slutter på faste kalenderdatoer, forudsat at denne lovgivning indeholder mekanismer, der gør det muligt at sikre, at den maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 48 timer overholdes i hver seksmånedersperiode, der strækker sig over to på hinanden følgende faste referenceperioder ⁽⁴⁰⁴⁾.

C. Fravalg af den maksimale ugentlige arbejdstid

Direktivets artikel 22, stk. 1, indeholder en mulighed for fravalg, som er formuleret som følger:

»1. En medlemsstat kan undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og forudsat, at den ved nødvendige foranstaltninger, som er truffet med henblik herpå, sikrer:

- a) at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), medmindre arbejdstageren har samtykket i at udføre et sådant arbejde
- b) at det ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde
- c) at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde
- d) at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid
- e) at arbejdsgiveren efter anmodning fra de kompetente myndigheder giver disse oplysninger om de aftaler, der er indgået med arbejdstagerne om udførelse af et arbejde, hvorved de overskrider en arbejdstid på 48 timer i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b).

Inden den 23. november 2003 tager Rådet, på grundlag af et forslag fra Kommissionen ledsaget af en evalueringsrapport, bestemmelserne i dette stykke op til fornyet behandling og beslutter, hvad der videre skal foretages.«

1. Kravet om at gennemføre denne bestemmelse

Ligesom de andre undtagelser, der er beskrevet ovenfor, skal denne bestemmelse gennemføres i national lov for at få gyldighed. Domstolen fastslog, at i mangel af nationalretlige foranstaltninger, der gennemfører muligheden for fravigelse, har denne bestemmelse ingen relevans for at afgøre en sag ⁽⁴⁰⁵⁾. Derfor gjaldt den maksimale gennemsnitlige arbejdstid på 48 timer for hver periode på syv dage, inklusive overarbejde, for de pågældende arbejdstagere.

⁽⁴⁰⁴⁾ Dom i sag C-254/18, Syndicat des cadres de la sécurité intérieure.

⁽⁴⁰⁵⁾ Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 36-38.

2. De tilknyttede betingelser

Artiklen indeholder en række specifikke kumulative betingelser ⁽⁴⁰⁶⁾.

a) Arbejdstagerens samtykke

Domstolen har flere gange fastslået, at denne bestemmelse kræver den enkelte arbejdstagers samtykke ⁽⁴⁰⁷⁾.

Domstolen har navnlig fastslået, at »et samtykke, der er givet af fagforeningerne som parter i en kollektiv overenskomst eller aftale, ikke kan sidestilles med et samtykke, der er givet af arbejdstageren selv« ⁽⁴⁰⁸⁾. Dette understøttes af, at artikel 6 ikke er med på listen over de artikler, som kan fraviges ved kollektiv overenskomst i henhold til artikel 18 ⁽⁴⁰⁹⁾.

Domstolen har også udtalt, at »i tilfælde hvor han er foranlediget til at give afkald på en social rettighed, der direkte er tillagt ham ved direktivet, gør dette frit og med fuldt kendskab til sagen« ⁽⁴¹⁰⁾, og at hans samtykke også bør gives udtrykkeligt ⁽⁴¹¹⁾.

Domstolen har fastslået, at »[d]isse betingelser er ikke opfyldt, når vedkommendes arbejdsaftale er begrænset til at henvise til en kollektiv overenskomst, der tillader en overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid. Det er således på ingen måde sikkert, at den pågældende arbejdstager, da han indgik en sådan aftale, havde kendskab til begrænsningen af de rettigheder, der er tillagt ham ved direktiv 93/104.« ⁽⁴¹²⁾.

I lyset af retspraksis bemærkes det, at selv om direktivet ikke udtrykkeligt kræver, at arbejdstagerens samtykke skal være skriftligt, kan en skriftlig formular, der præcist beskriver den aftale, der er indgået, fungere som dokumentation for, at arbejdstageren selv har givet sit udtrykkelige samtykke.

Domstolen har fastholdt, at »[d]isse krav er så meget desto mere vigtige, som arbejdstageren skal anses for den svage part i arbejdsaftalen, således at det er nødvendigt at forhindre, at arbejdsgiveren kan omgå medkontrahentens vilje eller pålægge medkontrahenten en begrænsning af dennes rettigheder, uden at vedkommende udtrykkeligt har givet sit samtykke i denne henseende« ⁽⁴¹³⁾.

I betragtning heraf mener Kommissionen endvidere, at for at sikre, at arbejdstageren giver sit samtykke frit, skal det kunne tilbagekaldes. Selv om denne tilbagekaldelse kan underlægges betingelser, f.eks. krav om et forudgående varsel for at gøre det muligt for arbejdsgiveren at finde alternative løsninger, synes det at være i strid med direktivets formål og denne bestemmelse at gøre arbejdstagerens fravalg ubegrænset og uigenkaldeligt.

b) Arbejdstageren må ikke lægges til last

Den anden betingelse er, at det ikke må lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at arbejde mere end det gennemsnitlige ugentlige maksimum.

Kommissionen mener, at begrebet om last ikke alene beskytter den berørte arbejdstager mod afskedigelse, men også alle andre skader eller ulemper, f.eks. tvungen forflyttelse til en anden afdeling eller stilling ⁽⁴¹⁴⁾. Kommissionen mener også, at denne forpligtelse til ikke at lægge arbejdstageren dette til last også finder anvendelse på arbejdstagerens tilbagekaldelse af sit samtykke.

For at overholde denne betingelse er medlemsstaterne forpligtet til at sikre, at der findes en klageadgang.

⁽⁴⁰⁶⁾ Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 50.

⁽⁴⁰⁷⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 74. Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 80.

⁽⁴⁰⁸⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 74, Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 80.

⁽⁴⁰⁹⁾ Dom i sag C-303/98, Simap, præmis 73.

⁽⁴¹⁰⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 82.

⁽⁴¹¹⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 82.

⁽⁴¹²⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 85.

⁽⁴¹³⁾ Dom i de forenede sager C-397/01 til C-403/01, Pfeiffer m.fl., præmis 82.

⁽⁴¹⁴⁾ Dom i sag C-243/09, Fuß, præmis 41-55. Det skal ikke desto mindre bemærkes, at denne sag omhandlede en arbejdstager, som ikke var omfattet af en bestemmelse om fravalg, da dette ikke var gennemført i national ret. Domstolen antydede imidlertid, at tvungen forflyttelse af den pågældende arbejdstager til en anden tjenestegren efter hans anmodning om, at maksimumsgrænsen på 48 timer i gennemsnit overholdes, betød, at dette kom til at lægge arbejdstageren til last.

c) *Journalføring*

Hvis muligheden for fravalg anvendes, skal den nationale lovgivning kræve, at arbejdsgiverne fører ajourførte registre over alle de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde.

d) *Myndighedernes adgang til sådanne registre*

Registrene over alle de arbejdstagere, der har givet samtykke til fravalg, skal stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid.

e) *Oplysninger om arbejdstagere, som har givet samtykke til fravalg*

Arbejdstageren skal give de kompetente myndigheder oplysninger om de tilfælde, hvor arbejdstagere har givet deres samtykke til fravalget.

3. **Konsekvenser af fravalg**

Hvis et fravalg gennemføres i national lovgivning, tillades det, at de enkelte arbejdstagere arbejder mere end 48 timer i en periode på syv dage, beregnet som et gennemsnit over en referenceperiode på op til fire måneder.

I lyset af denne ordlyd og medlemsstaternes mulighed for at anvende bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, mener Kommissionen, at denne mulighed for fravalg kan anvendes på forskellige måder:

- Fuld fravigelse af artikel 6 og artikel 16, litra b): En arbejdstager kan arbejde over 48 timer i gennemsnit i løbet af en fastsat referenceperiode, der også kan overstige 12 måneder.
- Begrænsede alternative eller sideløbende undtagelser fra artikel 6 eller artikel 16, litra b). Som eksempler kan anføres:
 - at gøre det muligt for arbejdstagere at arbejde mere end 48 timer om ugen i gennemsnit i samme referenceperiode som for andre arbejdstagere, men at fastsætte en maksimal grænse for arbejdstagerens ugentlige arbejdstid under hensyntagen til bestemmelserne om hvileperioder;
 - at gøre det muligt for arbejdstagere at overskride de 48 timer i gennemsnit over fire måneder, men at kræve, at denne grænse overholdes over en længere referenceperiode — dette er en undtagelse fra referenceperioden for beregning af den maksimale ugentlige arbejdstid.

Under alle omstændigheder skal det understreges, at undtagelsesmuligheden ikke tillader undtagelser fra andre bestemmelser end artikel 6, herunder artiklerne om minimumshvileperioder. Undtagelser fra minimumshvileperioderne eller grænserne for natarbejdet er f.eks. ikke tilladt, og der er derfor en naturlig grænse for anvendelsen deraf.

Som anført ovenfor præciseres det i artikel 22, at anvendelsen af muligheden for fravalg kræver »overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed«, og det angives udtrykkeligt, at selv arbejdstagere, der har givet deres samtykke til det, af de kompetente myndigheder kan forhindres eller begrænses i at overskride den gennemsnitlige ugentlige arbejdsuge på 48 timer »af sikkerheds og/eller sundhedsmæssige årsager«. De præcise grænser, der kræves af sikkerheds- og sundhedsmæssige årsager, kan afhænge af de nærmere omstændigheder og arten af de aktiviteter, det drejer sig om, men det kan sagtens være lavere end det teoretiske maksimum på 78 timer ⁽⁴¹⁵⁾.

D. **Specifik undtagelse for mobile arbejdstagere og offshore-arbejde**

Artikel 20:

»1. Artikel 3, 4, 5 og 8 finder ikke anvendelse på mobile arbejdstagere.

Medlemsstaterne træffer imidlertid de fornødne foranstaltninger for at sikre, at mobile arbejdstagere har ret til tilstrækkelig hvile, undtagen under de omstændigheder, der er fastsat i artikel 17, stk. 3, litra f) og g).

⁽⁴¹⁵⁾ Hvis man kun ser på de daglige og ugentlige hvileperioder, udgør de minimale daglige og ugentlige hvileperioder, der kræves i direktivet, allerede 90 timers hvile i gennemsnit ud af de i alt 168 timer (24 timer × 7 dage) (6 dage × 11 timers daglig hvile + 24 timers ugentlig hvile). Derfor kan arbejdstimerne ikke overstige 78 timer om ugen i gennemsnit, uden at tage højde for pauser og de lavere grænser, der muligvis gælder for natarbejde.

2. Medlemsstaterne kan, under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og efter at have hørt de berørte arbejdsmarkedsparter samt bestræbt sig for at fremme alle relevante former for arbejdsmarkedsdialog, herunder forhandlinger mellem parterne, såfremt de ønsker det, af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse udvide den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, litra b), til 12 måneder for arbejdstagere, der primært udfører offshore-arbejde.
3. Senest den 1. august 2005 vurderer Kommissionen efter høring af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan, hvordan bestemmelserne er gennemført for arbejdstagere på offshore-anlæg ud fra et sundheds- og sikkerhedsmæssigt synspunkt, med henblik på om fornødent at foreslå passende ændringer.«

Denne bestemmelse — og den næste vedrørende arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer — blev indsat, da direktivet fra 1993 blev ændret ved direktiv 2000/34/EF. Formålet med ændringsdirektivet var »at anvende alle bestemmelserne i direktivet på så mange arbejdstagere som muligt, herunder ikke-mobile arbejdstagere, alle mobile og ikke-mobile arbejdstagere i jernbanesektoren og offshorearbejdere, at lade visse mobile arbejdstagere være omfattet af direktivets bestemmelser om 4 ugers årlig ferie med løn og visse bestemmelser i forbindelse med natarbejde og skifteholdsarbejde (herunder helbredsundersøgelser); og at give disse arbejdstagere en garanti for tilstrækkelig hvile og et loft for det årlige antal arbejdstimer. Denne sidste bestemmelse skulle også omfatte offshore-arbejdstagere«⁽⁴¹⁶⁾. Denne sidste bestemmelse skulle også omfatte offshore-arbejdstagere« (288). Den resulterende tekst medtager derfor mobile arbejdstagere og offshore-arbejdstagere i arbejdstidsdirektivets anvendelsesområde, men indeholder specifikke undtagelser.

1. Mobile arbejdstagere

Hvis mobile arbejdstagere ikke er omfattet af anvendelsesområdet for et af de sektorspecifikke direktiver som et alternativ til undtagelserne i artikel 17, stk. 3, og artikel 18 (jf. del B), tillader direktivet udelukkelse fra bestemmelserne om daglige hvileperioder, pauser, ugentlig hviletid og natarbejdets varighed uden at kræve en tilsvarende kompenserende hvileperiode eller en passende beskyttelse.

Direktivet kræver imidlertid ikke kun overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, men også, at arbejdstagere har ret til »tilstrækkelig hvile« (jf. kapitel IV ovenfor) undtagen i tilfælde af ulykker eller overhængende fare for ulykker. På trods af Kommissionens forslag⁽⁴¹⁷⁾ tillader den vedtagne tekst ikke yderligere undtagelser fra referenceperioden for beregning af mobile arbejdstageres maksimale ugentlige arbejdstid.

2. Offshore-arbejdstagere

For offshore-arbejdstagere kan medlemsstaterne bruge undtagelserne i artikel 17, stk. 3., eftersom de kan bruges for »aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl, blandt andet offshore-arbejde«. I sådanne tilfælde er arbejdstagerne stadig berettiget til tilsvarende kompenserende hvileperioder eller passende beskyttelse, som beskrevet i del B.

Ud over disse undtagelser, og som en undtagelse fra artikel 19 om undtagelserne fra referenceperioden for beregning af den maksimale ugentlige arbejdstid, giver artikel 20 også mulighed for en referenceperiode på 12 måneder for arbejdstagere, der primært udfører offshore-arbejde. Medlemsstaterne kan fastsætte denne forlængede referenceperiode af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse på betingelse af, at arbejdsgivernes og arbejdstagernes repræsentanter er blevet hørt, og de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed overholdes.

⁽⁴¹⁶⁾ Begrundelsen i meddelelse fra Kommissionen om tilrettelæggelse af arbejdstiden i de sektorer og aktiviteter, der er udelukket fra direktiv 93/104/EF af 23. november 1993, 18. november 1998, KOM(1998) 662 endelig, punkt 13.

⁽⁴¹⁷⁾ Begrundelsen i meddelelse fra Kommissionen om tilrettelæggelse af arbejdstiden i de sektorer og aktiviteter, der er udelukket fra direktiv 93/104/EF af 23. november 1993, 18. november 1998, KOM(1998) 662 endelig, punkt 13.

Denne fleksible tilgang til hvileperioder for offshore-arbejdstagere havde primært til formål at give mulighed for videreførelse af skifteholdssystemer, som er baseret på 2 skift × 12 timer × 14 dage, samt at anerkende den internationale og sæsonprægede karakter af arbejdsrytmerne i denne sektor ved at tillade beregning af arbejdstiden på årsbasis ⁽⁴¹⁸⁾. Der blev foretaget en vurdering af disse specifikke bestemmelser i 2006, og denne blev det konkluderet, at de var passende for denne sektor ⁽⁴¹⁹⁾.

E. Specifik undtagelse for arbejdstagere om bord på søgående fiskerfartøjer

Artikel 21:

»1. Artikel 3, 4, 5, 6 og 8 finder ikke anvendelse på arbejdstagere, der arbejder om bord på havgående fiskerfartøjer, som sejler under en medlemsstats flag.

Medlemsstaterne skal imidlertid træffe de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at en arbejder på et havgående fiskerfartøj, som sejler under en medlemsstats flag, har ret til tilstrækkelig hvile og en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer i en referenceperiode, der ikke overstiger 12 måneder.

2. Inden for de grænser, der er anført i stk. 1, andet afsnit, og stk. 3 og 4, træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger for, under hensyn til kravene om at beskytte disse arbejdsstageres sikkerhed og sundhed, at sikre:

- a) at arbejdstiden er begrænset til et maksimalt antal som ikke må overskrides inden for et givet tidsrum, eller
- b) et minimalt antal hviletimer, som skal gives inden for et givet tidsrum.

Det maksimale antal arbejdstimer eller det minimale antal hviletimer fastsættes ved lov eller administrative bestemmelser eller i kollektive aftaler eller i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

3. Grænserne for arbejds- eller hviletid fastsættes enten:

- a) som et maksimalt antal arbejdstimer, som ikke må overstige:
 - i) 14 timer i en given 24-timers periode,
 - ii) 72 timer i en given 7-dages periode,

eller

- b) som et minimalt antal hviletimer, som ikke må være under:
 - i) 10 timer i en given 24-timers periode,
 - ii) 77 timer i en given 7-dages periode.

4. Hviletimerne kan højst opdeles i to perioder, hvoraf den ene skal være på mindst seks timer, og tidsrummet mellem to på hinanden følgende hvileperioder må ikke overstige 14 timer.

5. I overensstemmelse med de almindelige principper om beskyttelse af arbejdsstageres sundhed og sikkerhed kan medlemsstaterne af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse give adgang til at fravige grænserne i stk. 1, andet afsnit, og stk. 3 og 4, herunder at oprette referenceperioder. Sådanne undtagelser følger så vidt muligt de givne standarder, men der kan tages hensyn til hyppigere eller længere frihedsperioder eller sikring af kompenserende frihed. Disse undtagelser kan fastsættes:

- a) arbejdsmarksrepræsentanter om muligt er hørt, samt at alle relevante former for arbejdsmarkedsdialog er forsøgt fremmet, eller ved love og administrative bestemmelser, forudsat at de berørte
- b) ved kollektive aftaler eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

⁽⁴¹⁸⁾ Hvidbog om sektorer og aktiviteter, der er udelukket fra arbejdsdirektivet, 15. juli 1997, KOM(97) 334 endelig udg., punkt 60.

⁽⁴¹⁹⁾ Beretning fra Kommissionen om anvendelse af bestemmelserne i direktiv 2003/88/EF på arbejdstagere på offshore-anlæg, 22. December 2006, Kom(2006) 853 endelig udg.

6. Skibsføreren på et havgående fiskerfartøj har ret til at kræve, at arbejdstagere om bord udfører det antal arbejdstimer, der er nødvendige for fartøjets, ombordværende personers eller lastens umiddelbare sikkerhed, eller for at komme andre fartøjer eller personer i havsnød til undsætning.
7. Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer, som ifølge national lovgivning eller praksis ikke må drive fiskeri i en given periode af kalenderåret på mere end en måned, skal tage årlig ferie, jf. artikel 7, i den pågældende periode.«

Som mobile arbejdstagere og offshore-arbejdstagere er arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer, som ikke er omfattet af mere specifikke bestemmelser ⁽⁴²⁰⁾, omfattet af det generelle arbejdstidsdirektiv, som også indeholder særlige bestemmelser for arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer, som sejler under en medlemsstats flag.

Artikel 21 giver medlemsstaterne mulighed for at indføre undtagelser fra bestemmelserne om daglige hvileperioder, pauser, ugentlig hviletid, maksimal ugentlig arbejdstid og længden af natarbejde for sådanne arbejdstagere.

Ikke desto mindre er medlemsstaterne forpligtet til at træffe foranstaltninger for at sikre, at de pågældende arbejdstagere har ret til »tilstrækkelig hvile« (jf. kapitel IV), og begrænse den maksimale ugentlige arbejdstid på gennemsnitligt 48 timer over en referenceperiode på op til 12 måneder.

Desuden skal de berørte arbejdstagere være omfattet enten af den maksimale arbejdstid eller et minimalt antal hviletimer, for hvilke der er fastsat lofter i artikel 21, stk. 3. Ifølge direktivet kan hviletimerne også opdeles i højst to perioder, hvoraf den ene skal være på mindst seks timer, og tidsrummet mellem to på hinanden følgende hvileperioder må ikke overstige 14 timer. Disse bestemmelser svarer til bestemmelserne i direktiv (EU) 2017/159 ⁽⁴²¹⁾.

Undtagelser fra disse imødekommende bestemmelser er stadig tilladt ved lov, administrative bestemmelser eller kollektive overenskomster på to betingelser: i) undtagelserne skal være i overensstemmelse med de almindelige principper om beskyttelse af arbejdstagernes sundhed og sikkerhed, og ii) de kan kun gives af objektive eller tekniske grunde eller af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse. I sådanne tilfælde skal undtagelserne så vidt muligt følge de givne standarder, men der kan tages hensyn til »hyppigere eller længere frihedsperioder eller sikring af kompenserende frihed«.

Endvidere skal skibsføreren på et havgående fiskerfartøj have ret til at kræve, at arbejdstagere om bord udfører det antal arbejdstimer, der er nødvendige for fartøjets, ombordværende personers eller lastens umiddelbare sikkerhed, eller for at komme andre fartøjer eller personer i havsnød til undsætning.

Artikel 21, stk. 7, giver også medlemsstaterne ret til at bestemme, at arbejdstagere om bord på havgående fiskerfartøjer, som ikke må drive fiskeri i en given periode af kalenderåret på mere end en måned, skal tage årlig ferie i den pågældende periode.

⁽⁴²⁰⁾ Navnlige fiskere og fiskerfartøjer, der udøver erhvervsfiskeri som omhandlet i Rådets Direktiv (EU) 2017/159 af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund(ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche). Aftalen om gennemførelse af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er knyttet som bilag til direktiv (EU) 2017/159, finder anvendelse på »fiskere«, dvs. »enhver person, som er ansat eller forhyret, eller som arbejder i en hvilken som helst egenskab om bord på et fiskerfartøj, defineret som »ethvert skib eller enhver båd, der fører en medlemsstats flag eller er registreret under medlemsstatens fulde jurisdiktion, uanset art og ejerforhold, og som anvendes eller er bestemt til kommercielt fiskeri«. Lodser og landbaseret personel, der udfører arbejde om bord på et fiskerfartøj, mens det ligger ved kaj, er ikke omfattet af aftalens anvendelsesområde. Med hensyn til et af anvendelseskriterierne bestemmes det i aftalen, at »I tilfælde af tvivl om, hvorvidt et fartøj udøver kommercielt fiskeri, afgøres spørgsmålet af den kompetente myndighed efter en høring«.

⁽⁴²¹⁾ Direktiv (EU) 2017/159 af 19. december 2016 om iværksættelse af den aftale vedrørende gennemførelsen af Den Internationale Arbejdsorganisations 2007-konvention om arbejdsforhold i fiskerisektoren, der er indgået den 21. maj 2012 af Sammenslutningen af Landbrugsandelsorganisationer i EU (Cogeca), Det Europæiske Transportarbejderforbund(ETF) og Sammenslutningen af Nationale Fiskeriorganisationer i Den Europæiske Union (Europêche).

X. KONKLUSION

Arbejdstidsdirektivet er et kompliceret instrument. Det har til formål at beskytte arbejdstagernes sundhed og sikkerhed ved at fastsætte minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, og det kan ikke underordnes rent økonomiske hensyn.

Direktivet forbliver et meget fleksibelt instrument, eftersom det, som det fremgår af dette dokument, giver mulighed for fleksibel anvendelse af de vigtigste standarder samt en række undtagelser, der gør det muligt at tage hensyn til de særlige karakteristika i bestemte sektorer eller bestemte kategorier af arbejdstagere, samtidig med at det beskytter arbejdstagere mod de negative virkninger af urimeligt lange arbejdstider eller utilstrækkelig hvile.

Det er vigtigt at bemærke, at arbejdstidsdirektivet, således som det er tilfældet for alle EU-direktiver, er bindende for medlemsstaterne, men dets bestemmelser skal gennemføres i national lovgivning. Det påhviler derfor først og fremmest EU's medlemsstater at udvikle deres retlige rammer med henblik på at anvende de beskyttende regler i direktivet, i givet fald at udnytte den fleksibilitet, direktivet giver mulighed for, eller indføre bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

I lyset af direktivets komplekse struktur er formålet med denne meddelelse at give så meget vejledning som muligt om fortolkningen af direktivet baseret først og fremmest på retspraksis. Den har ikke til hensigt at skabe nye regler, og oplysningerne heri er derfor underlagt senere ændringer og ny praksis fra Domstolen.
