



Bruxelles, den 15.3.2023
COM(2023) 72 final

**RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET OG
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG**

**Rapport om medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF om visse aspekter i
forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

{SWD(2023) 40 final}

I. Indledning

I denne rapport gennemgås medlemsstaternes gennemførelse af direktiv 2003/88/EF (i det følgende benævnt "direktivet" eller "arbejdstidsdirektivet"), jf. direktivets artikel 24. Den ajourfører den tidligere rapport, der blev offentliggjort i 2017¹. Denne rapport ledsages af et arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene, hvor Kommissionen uddyber resultaterne af sin undersøgelse².

Nærværende rapport indeholder ikke en udtømmende redegørelse over alle nationale gennemførelsesforanstaltninger, og den foregriber ikke Kommissionens holdninger i forbindelse med senere retssager.

Kommissionen har også ajourført fortolkningsmeddelelsen³, der opsummerer Den Europæiske Unions Domstols ("Domstolen" eller "EU-Domstolen") gældende retspraksis. Formålet med denne meddelelse er at skabe juridisk klarhed og sikkerhed for medlemsstaterne og andre interessenter i forbindelse med anvendelsen af arbejdstidsdirektivet.

II. Direktivets mål og krav

For at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed fastsætter direktivet fælles mindstekrav, herunder:

- loft for arbejdstiden (højst 48 timer om ugen i gennemsnit, inklusive overarbejde)
- daglige og ugentlige minimumshvileperioder (mindst 11 sammenhængende timers daglig hviletid og 35 timers sammenhængende ugentlig hviletid)
- årlig betalt ferie (mindst fire uger om året)
- ekstra beskyttelse for natarbejdere.

Direktivet sikrer også en vis fleksibilitet i tilrettelæggelsen af arbejdstiden. Minimumshvileperioden kan udsættes helt eller delvist for visse aktiviteter. De enkelte arbejdstagere kan aftale at arbejde mere end grænsen på 48 timer ("fravalg"). Kollektive overenskomster kan indeholde bestemmelser om fleksibilitet, f.eks. ved at tillade, at den ugentlige arbejdstid udregnes som et gennemsnit over perioder på op til 12 måneder.

III. Analyse af medlemsstaternes anvendelse af direktivet

Oplysningerne nedenfor og i arbejdsdokumentet fra Kommissionens tjenestegrene er baseret på nationale rapporter (herunder nationale og europæiske arbejdsmarkedsparters synspunkter), tidligere rapporter fra Kommissionen og oplysninger indsamlet fra traktatbrudsprocedurer og uafhængige eksperter. De blev indsamlet i 2021 og 2022.

¹ COM(2017) 254 final.

² SWD(2023) 40 final.

³ C(2023) 969.

A. Undtagelser fra direktivets anvendelsesområde

Det kan ud fra de foreliggende oplysninger konkluderes, at direktivet for størstedelens vedkommende er blevet gennemført i både den offentlige og den private sektor.

I nogle medlemsstater er visse kategorier af arbejdstagere udelukket fra anvendelsesområdet for den generelle lovgivning til gennemførelse af direktivet, men de er generelt underlagt særlige regler om arbejdsvilkår. I den offentlige sektor gælder det navnlig for de væbnede styrker, politiet og andre sikkerhedsstyrker samt for civilbeskyttelsestjenester såsom fængselspersonale og brandvæsen⁴.

I den private sektor udelukker flere medlemsstater husarbejdere⁵.

Disse undtagelser er generelt ikke i overensstemmelse med kravene i arbejdstidsdirektivet, medmindre det er sikret ved kollektive overenskomster, at direktivets bestemmelser gennemføres.

Domstolen bekræftede i 2021, at selv om direktivet finder anvendelse på de væbnede styrker⁶, kan visse aktiviteter udelukkes fra dets anvendelsesområde, hvis dets anvendelse vil være til skade for en korrekt gennemførelse af militære operationer, navnlig i betragtning af visse medlemsstaters særlige internationale ansvar, de konflikter eller trusler, som de står over for, eller deres geopolitiske kontekst. Omkring halvdelen af medlemsstaterne anvender udtrykkeligt direktivet på deres væbnede styrker⁷. Selv om de ikke anvender det udtrykkeligt, anvender flere medlemsstater direktivets bestemmelser i et vist omfang på de væbnede styrker⁸. Nogle få medlemsstater anvender ikke direktivet på militært personel⁹, uden at dette berører nationale regler om arbejdsvilkår og beskyttelse af de væbnede styrkers sundhed og sikkerhed.

B. Arbejdstagere med mere end én ansættelseskontrakt

Det fremgår ikke tydeligt af direktivet, 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 har for nylig præciseret, at når arbejdstagere har flere ansættelseskontrakter med samme arbejdsgiver, finder minimumshvileperioden anvendelse på disse kontrakter som helhed og ikke særskilt¹⁰. Som angivet i tidligere gennemførelsesrapporter mener Kommissionen, at i lyset af direktivets mål om at forbedre arbejdstagernes sundhed og sikkerhed bør begrænsningerne for den

⁴ Irland (politi, væbnede styrker, civilbeskyttelsestjenester, brandmænd, fængselspersonale og beredskabspersonale til søs), Cypern (væbnede styrker), Italien (politi, væbnede styrker, retsvæsen, fængsler, offentlig sikkerhed og civilbeskyttelse).

⁵ Belgien, Grækenland, Luxembourg og Sverige.

⁶ Dom i sag C-742/19, Ministrstvo za obrambo.

⁷ Belgien, Bulgarien, Danmark, Tyskland, Grækenland, Litauen, Ungarn, Nederlandene, Rumænien, Slovenien, Slovakiet, Finland og Sverige.

⁸ Tjekkiet, Estland, Spanien, Italien, Luxembourg, Østrig og Polen.

⁹ Irland, Frankrig, Cypern, Letland og Portugal.

¹⁰ Dom i sag C-585/19, Academia de Studii Economice din București.

gennemsnitlige ugentlige arbejdstid og daglige og ugentlige hviletid så vidt muligt gælde pr. arbejdstager.

Praksis i medlemsstaterne varierer betydeligt på dette punkt.

Bulgarien, Tyskland, Estland, Irland, Grækenland, Frankrig, Kroatien, Italien, Cypern, Luxembourg, Nederlandene, Østrig og Slovenien anvender direktivet pr. arbejdstager (hovedsagelig i henhold til udtrykkelige lovbestemmelser herom).

Omvendt anvender Tjekkiet, Spanien, Letland, Ungarn, Polen, Portugal og Slovakiet direktivet pr. kontrakt.

I Belgien, Danmark, Litauen, Malta, Rumænien, Finland og Sverige finder direktivet anvendelse pr. arbejdstager, hvis der findes mere end én kontrakt med den samme arbejdsgiver, men pr. kontrakt, hvor arbejdstageren har mere end én kontrakt med forskellige arbejdsgivere.

C. Definition og registrering af "arbejdstid"

Generelt synes den formelle definition af "arbejdstid" i direktivets artikel 2 (dvs. at arbejdstageren "*er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver*") ikke at volde problemer med anvendelsen.

"Vagtperiode" og "standby-periode" er perioder, hvor arbejdstagerne skal stå til rådighed for at kunne genoptage deres arbejde, hvis der er behov for det. Vagtperioder henviser til perioder, hvor en arbejdstager skal opholde sig på arbejdspladsen eller et forinden af arbejdsgiveren anvist sted, klar til i givet fald at udføre sine arbejdsopgaver. Under en standby-periode skal en arbejdstager til enhver tid kunne kontaktes, men behøver ikke opholde sig på et sted, der er anvist af arbejdsgiveren.

Domstolen har fastslået, at vagtperioder fuldt ud skal betragtes som arbejdstid i medfør af direktivet. Under en standby-periode er den tid, der er forbundet med den faktiske levering af tjenesteydelser, altid arbejdstid. Den resterende tid i en standby-periode kan betragtes som hviletid, undtagen når de begrænsninger, som arbejdsgiveren pålægger, har en meget betydelig indvirkning på arbejdstagerens mulighed for frit at forvalte sin tid og varetage sine personlige og sociale interesser. I sådanne tilfælde tæller hele standby-perioden som arbejdstid¹¹.

Et flertal af medlemsstaterne¹² har lovbestemmelser, der regulerer arbejde i vagtperioder, og flere medlemsstater behandler standby-perioder udtrykkeligt i deres lovgivning¹³. Førstnævnte er generelt i overensstemmelse med Domstolens fortolkning, idet sidstnævnte ikke tager

¹¹ Dommene i sag C-580/19, Stadt Offenbach am Main, præmis 39, og sag C-344/19, Radiotelevizija Slovenija, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis.

¹² Bulgarien, Tjekkiet, Danmark, Tyskland, Estland, Spanien, Frankrig, Litauen, Letland, Ungarn, Nederlandene, Østrig, Polen, Slovenien, Slovakiet og Sverige.

¹³ Bulgarien, Spanien, Frankrig, Italien, Litauen, Ungarn, Nederlandene, Østrig, Polen, Finland og Sverige.

hensyn til den seneste retspraksis, der begrænser, hvornår standby-perioder kan kvalificeres som hviletid. Nogle nationale domstole er imidlertid begyndt at anvende denne retspraksis¹⁴.

Medlemsstaternes opfyldelse af kravet om at behandle vagtperioder som arbejdstid er på vej i den rigtige retning, men der er stadig nogle problemer.

I Danmark kan arbejdsmarkedets parter aftale, at hvileperioden kan finde sted under en vagtperiode på arbejdspladsen, og nogle arbejdsmarkedsparter i sundhedssektoren har gjort brug af denne mulighed. I Polen og Slovenien tæller kun aktive vagtperioder på arbejdspladsen som arbejdstid, og i Slovakiet tæller vagtperioder på arbejdspladsen ikke fuldt ud som arbejdstid for visse grupper.

Domstolen fastslog i 2019, at medlemsstaterne skal pålægge arbejdsgiverne at indføre "*et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system, der gør det muligt at måle længden af hver enkelt arbejdstagers daglige arbejdstid*"¹⁵. I de fleste medlemsstater er arbejdsgiverne forpligtet til at overvåge og registrere arbejdstiden, men fem har ikke en sådan forpligtelse eller definerer den ikke klart: Belgien, Danmark, Cypern, Malta og Sverige.

D. Pauser og hvileperioder

I artikel 4 fastsættes et krav om en pause, hvis arbejdsdagen er længere end seks timer, uden at pausens varighed eller yderligere detaljer om den defineres. Disse detaljer skal "*fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller, hvor sådanne overenskomster eller aftaler ikke findes, i den nationale lovgivning*".

Denne bestemmelse synes generelt at være blevet tilfredsstillende gennemført. De fleste medlemsstater fastsætter minimumsbestemmelser for varigheden og placeringen af pausen i løbet af arbejdsdagen. Nogle medlemsstater fastsætter imidlertid ikke en minimumsvarighed eller -tidsplan for pauser ved lov¹⁶, og det er ikke klart, om kollektive overenskomster regulerer dette i alle tilfælde.

Hvad angår hvile (direktivets artikel 3 og 5), er direktivets centrale krav, at arbejdstageren skal have en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode og for hver syvdagesperiode en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer plus de 11 timers daglige hviletid. Direktivet indeholder en mulighed for, at den egentlige hviletid kan reduceres til 24 timer af objektive grunde.

Disse centrale krav synes at være blevet gennemført tilfredsstillende i den nationale lovgivning af medlemsstaterne for de fleste sektorer. Nogle få medlemsstater synes at have gennemført kravet om egentlig arbejdstid forkert i nogle henseender, f.eks. fordi kravet ikke

¹⁴ I Belgien, Tjekkiet, Danmark og Spanien.

¹⁵ Dom i sag C-55/18, *CCOO*, præmis 60.

¹⁶ Danmark, Luxembourg, Rumænien og Sverige.

er gennemført for en bestemt sektor¹⁷, eller ved at tillade en hvileperiode på 24 timer, uden at der er konkrete objektive grunde til det¹⁸.

E. Begrænsning af arbejdstiden

I henhold til direktivets artikel 6 må den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid (inklusive overarbejde) ikke overstige 48 timer. Generelt er denne begrænsning blevet gennemført på en tilfredsstillende måde, og mange medlemsstater har faktisk indført mere beskyttende standarder.

I enkelte tilfælde overskrides direktivets grænse, navnlig:

- Irland anvender stadig ikke grænsen på tilfredsstillende vis i praksis for socialarbejdere, men der arbejdes på at rette op på situationen.
- Den bulgarske arbejdslov foreskriver stadig en ugentlig arbejdstid på op til 56 timer, hvor der er indført et system med gennemsnitlig beregning af den ugentlige arbejdstid, og hvor dette ikke begrænser brugen af obligatorisk overarbejde for nationale forsvarsstyrker, nødsituationer, presserende genoprettelse af den offentlige forsyning eller transport og ydelse af lægehjælp¹⁹.

Det ser også ud til, at grænsen på fire måneder for beregning af den maksimale arbejdstid overskrides i Bulgarien²⁰, Tyskland²¹ og Slovenien²², hvor den er fastsat til seks måneder, og i Spanien, hvor den er fastsat til 12 måneder²³. Dette er ikke begrænset til de aktiviteter, der er nævnt i direktivets artikel 17, stk. 3. I Belgien giver arbejdstidsordningen "Plus Minus Account" mulighed for en referenceperiode på over et år²⁴.

F. Årlig ferie

Den grundlæggende ret til årlig betalt ferie (direktivets artikel 7) er generelt gennemført tilfredsstillende.

Alle medlemsstater fastsætter udtrykkeligt en ret til mindst fire ugers årlig betalt ferie, og alle har bestemt, at arbejdstageren skal modtage sin "gennemsnitlige løn", "normale ugentlige sats", "gennemsnitlige månedsløn" eller lignende, mens han/hun er på ferie. Alle medlemsstaterne giver ret til en finansiel godtgørelse, når ansættelsesforholdet ophører, uden at der afholdes årlig ferie.

¹⁷ Spanien (tjenestemænd), Polen (personale i efterretningstjenesten).

¹⁸ Nederlandene (frivilligt politi og minearbejdere), Slovenien (sundhedssektoren).

¹⁹ Arbejdsloven, § 142 og § 146, stk. 3.

²⁰ Arbejdsloven, artikel 142, lov om embedsmænd, artikel 49.

²¹ Lov om arbejdstid, § 3, § 7, stk. 8, og § 14.

²² ZDR-1, artikel 144, stk. 3.

²³ Arbejdsloven, § 34, stk. 2.

²⁴ Lov af 27. december 2006, artikel 204-213.

Der er imidlertid konstateret to primære problemer. For det første har nogle medlemsstater betingelser for optjening eller afholdelse af årlig betalt ferie i det første ansættelsesår, som går videre end direktivet som fortolket af Domstolen. De fastsætter f.eks. optjeningsperioder, som er for lange (6-8 måneder), før der kan afholdes ferie²⁵.

To medlemsstater har systemer, hvor retten til årlig ferie med løn optjenes på grundlag af arbejdstagerens indkomst i et optjeningsår, som går forud for det år, hvor den årlige betalte ferie kan afholdes ("ferieåret")²⁶. Arbejdstageren har ret til ferie i det første ferieår, men uden løn.

Det andet problem er bortfald af retten til årlig betalt ferie, som arbejdstageren ikke har været i stand til at afholde. EU-Domstolen har fastslået, at en arbejdstager, som ikke er i stand til at arbejde på grund af sygdom, fortsat optjener årlig betalt ferie i perioden med sygeorlov. Medlemsstaterne kan begrænse muligheden for at overføre årlig ferie, som ikke kan afholdes som følge af berettiget uarbejdsdygtighed. Domstolen har imidlertid også fastslået, at "[e]nhver overførselsperiode må i væsentligt omfang overstige varigheden af den referenceperiode, for hvilken den er tildelt"²⁷. Mange medlemsstater har bestemmelser, som berettiger arbejdstageren til at overføre eller udskyde optjente perioder med årlig ferie, hvis afholdelsen af sådan ferie ville falde sammen med en periode med sygeorlov. Men i flere lande synes perioden, før arbejdstageren fortaber sin ret til ferie med løn, at være for kort, idet den ikke er længere end referenceperioden på ét år²⁸.

G. Natarbejde

Direktivet indeholder højere beskyttelsesstandarder for natarbejdere: De må ikke arbejde mere end otte timer om dagen i gennemsnit, og grænsen på otte timer er absolut (må ikke beregnes som gennemsnit), når natarbejdet er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig belastning.

Medlemsstaterne begrænser generelt den gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere til otte timer. En række medlemsstater har imidlertid fastsat en referenceperiode på fire måneder til beregning af dette gennemsnit²⁹. Dette er den samme som standardreferenceperioden for beregning af den generelle maksimale arbejdstid og er efter Kommissionens opfattelse for lang til at opfylde beskyttelsesformålet med bestemmelserne om natarbejde.

Med hensyn til natarbejde, der er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig belastning, har to medlemsstater ikke gennemført denne bestemmelse fra direktivet³⁰. En medlemsstat tillader undtagelser, der ikke er fastsat i direktivet³¹.

²⁵ Bulgarien, Estland, Litauen, Polen og Portugal.

²⁶ Finland og Sverige.

²⁷ Dom i sag C-214/10, KHS, præmis 38-40.

²⁸ Tjekkiet, Estland, Grækenland, Ungarn, Portugal, Slovenien og Finland.

²⁹ Danmark, Kroatien, Malta, Ungarn, Nederlandene, Polen, Slovenien, Slovakiet, Finland og Sverige.

³⁰ Tyskland og Nederlandene.

³¹ Tjekkiet.

H. Undtagelser (direktivets artikel 17, 18 og 22)

1. Selvstændige arbejdstagere

Medlemsstaterne må i medfør af artikel 17, stk. 1, fravige fra bestemmelserne om daglig og ugentlig hviletid, pauser, maksimal ugentlig arbejdstid, natarbejdets varighed og referenceperioder, "*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*".

I visse tilfælde medtager medlemsstaterne ikke alle disse kriterier i deres nationale definitioner. Nogle medlemsstater fritager f.eks. en arbejdstager, der enten tjener tre gange så meget som mindstelønnen³² eller beklæder en stilling af stor betydning eller tillid og modtager en løn, der er syv gange så høj som den obligatoriske mindsteløn³³.

2. Undtagelser, der kræver, at arbejdstageren ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder

I henhold til direktivet kan der gives undtagelser fra bestemmelserne om pauser, daglige og ugentlige hvileperioder, natarbejde og referenceperioder for beregning af gennemsnitlig arbejdstid:

- for en række aktiviteter eller situationer, f.eks. dem, der kræver kontinuitet, visse sæsonbetonede aktiviteter, eller hvor arbejdstagerens arbejdsplads og bopæl ligger langt fra hinanden (ved kollektiv overenskomst, aftale mellem arbejdsmarkedets parter eller nationale love eller bestemmelser)
- for enhver type aktivitet eller situation, der er fastsat ved kollektiv overenskomst eller aftale mellem arbejdsmarkedets parter på nationalt eller regionalt niveau (eller, hvor disse parter beslutter det, af arbejdsmarkedets parter på et lavere niveau eller af arbejdsmarkedets parter på et passende kollektivt niveau).

Reglerne tillader imidlertid generelt ikke, at man helt kan opgive minimumshvileperioderne. Dette tillades kun i ekstraordinære tilfælde, hvor det er objektivt umuligt at give en tilsvarende kompenserende hvileperiode, og hvor arbejdstagerne har modtaget passende beskyttelse. I henhold til dommen i Jaeger-sagen³⁴ bør en kompenserende hvileperiode endvidere gives i den periode, som følger umiddelbart efter den manglende hvileperiode.

Medlemsstaterne har generelt gennemført disse undtagelser og anvender dem.

Med hensyn til de berørte sektorer og aktiviteter anvender medlemsstaterne generelt de aktiviteter, der angives i selve direktivet.

³² Nederlandene.

³³ Ungarn.

³⁴ Dom i sag C-151/02, Jaeger.

Ikke desto mindre synes nogle nationale love at overskride de undtagelser, der er tilladt i henhold til direktivet, navnlig:

- ved ikke at indføre et krav om at yde tilsvarende kompenserende hvileperioder til den pågældende arbejdstager, f.eks. ved at tillade, at der kompenseres økonomisk for manglende hvileperioder³⁵, ved ikke at indføre kravet for visse sektorer eller skifteholdsarbejde³⁶, ved at anvende andre typer beskyttende foranstaltninger eller ved ikke at yde kompenserende hvileperioder, som svarer til den kortere hvileperiode³⁷
- ved at fastsætte en tidshorizont for kompenserende hvileperioder, som er for lang, idet den løber fra 14 dage til seks måneder for manglende daglig hviletid inden for visse aktiviteter eller sektorer³⁸ og mellem seks uger og seks måneder for manglende ugentlig hviletid³⁹.

3. Fravalg

Medlemsstaterne har mulighed for ikke at anvende loftet for den ugentlige arbejdstid, forudsat at de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed overholdes, og at der træffes visse beskyttende foranstaltninger (artikel 22). Arbejdstageren må ikke forpligtes til at arbejde mere end i gennemsnit 48 timer om ugen, medmindre han/hun først har givet sit udtrykkelige, frie og informerede forudgående samtykke. Arbejdsgiveren må ikke stille arbejdstageren ringere, hvis der ikke gives et sådant samtykke. Arbejdsgiveren skal føre ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde, og stille disse registre til rådighed for de kompetente myndigheder, som kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid.

Femten medlemsstater giver nu mulighed for dette fravalg. Heraf tillader fire (Bulgarien, Cypern, Estland og Malta) fravalget for alle uanset sektor, mens de andre 11 (Belgien, Frankrig, Tyskland, Ungarn, Kroatien, Nederlandene, Østrig, Polen, Slovakiet, Slovenien og Spanien) begrænser brugen til arbejde, som i høj grad omfatter vagtperioder, såsom sundhedsvæsenet eller redningstjenester.

Tjekkiet ophævede fravalgsordningen for sundhedsydelser den 30. juli 2020, og Letland ophørte med at anvende den på læger fra den 1. januar 2022. Følgelig anvender 12 medlemsstater (Tjekkiet, Danmark, Irland, Grækenland, Italien, Letland, Litauen, Luxembourg, Portugal, Rumænien, Finland og Sverige) i øjeblikket ikke fravalgsmuligheden.

³⁵ Frankrig og Finland.

³⁶ Frankrig, Ungarn, Nederlandene og Rumænien.

³⁷ Tyskland.

³⁸ Belgien, Tjekkiet, Tyskland, Spanien, Litauen, Østrig, Slovenien og Slovakiet.

³⁹ Tjekkiet, Litauen, Slovakiet og Finland.

Kravene vedrørende arbejdstagerens udtrykkelige samtykke, registrering og rapportering til myndighederne om arbejdstagere, der arbejder mere end 48 timer om ugen i gennemsnit, overholdes generelt.

Der er ingen udtrykkelige grænser for det antal arbejdstimer, der kan tillades i henhold til artikel 22, men beskyttelsen af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed skal respekteres. Da direktivet ikke giver mulighed for afvigelser fra den daglige og ugentlige hviletid uden kompenserende hvileperioder, begrænser dette den tilladte arbejdstid.

Halvdelen af de medlemsstater, som anvender fravalget, fastsætter tilsyneladende en udtrykkelig grænse for, hvor mange arbejdstimer der tillades⁴⁰.

I. Vurderinger foretaget af medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter

1. Fagforeninger

Arbejdstagerorganisationerne⁴¹ mener, at direktivets praktiske anvendelse ikke i tilstrækkelig grad beskytter og forbedrer arbejdstagernes sundhed og sikkerhed. De henviser navnlig til fravalgsmuligheden og undtagelsen for selvstændige arbejdstagere.

EFS-medlemmer har konstateret problemer med gennemførelsen vedrørende vagt- og standby-perioder, der ikke i tilstrækkelig grad tæller som arbejdstid; arbejdstid, herunder i forbindelse med telearbejde, der ikke registreres; kompenserende hvileperioder der ikke tages direkte efter en vagt; referenceperioder, der ved lov forlænges til tolv måneder; og rettigheder til årlig ferie, der går tabt under sygeorlov.

2. Arbejdsgivere

Arbejdsgiverorganisationerne⁴² fremhæver problemer og retsusikkerhed som følge af Domstolens domme om vagt- og standby-perioder, registrering af arbejdstid og årlig ferie. National lovgivning og kollektive overenskomster var pludselig i strid med direktivet, og medregningen af flere standby-perioder som arbejdstid skabte udfordringer for tilrettelæggelsen af offentlige tjenester, der kræver kontinuitet i tjenesten (sundheds- og beredskabstjenester).

Arbejdsgiverorganisationerne kritiserer nationale love, der er strengere end direktivets minimumskrav, og mener, at arbejdsmarkedsparternes rolle i gennemførelsen er for begrænset, hvilket begrænser arbejdstidsfleksibiliteten i en global og digital verden.

3. Medlemsstater

De fleste medlemsstater oplyser, at direktivet fortsat opfylder sine mål ved at skabe en passende og solid ramme for foranstaltninger vedrørende sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen. Stigningen i telearbejde, nye former for arbejde (f.eks. platformsarbejde) og

⁴⁰ Belgien, Spanien, Kroatien, Ungarn, Nederlandene, Østrig og Slovakiet.

⁴¹ Medlemmer af EFS og CESI.

⁴² BusinessEurope, CoESS, CEEMET, CEMR, PEARLE, SGI Europe og SMEunited.

Domstolens seneste retspraksis giver nye udfordringer med hensyn til fortolkningen af direktivets bestemmelser. Flere medlemsstater anmoder om en præcisering af arbejdstidsstatus under vagt- og standby-perioder, registrering af arbejdstid og kompenserende hvileperioder. Nogle foreslår, at de centrale bestemmelser i direktivet revurderes og revideres.

J. Covid-relaterede foranstaltninger i forbindelse med arbejdstid

Covid-19-pandemien påvirkede i høj grad arbejdslivet. I 2020 og 2021 tilpassede medlemsstaterne reglerne for arbejdsvilkår, navnlig vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden. De fleste af disse foranstaltninger var midlertidige og er ikke længere i kraft.

En række medlemsstater har skabt nye muligheder for at forlænge arbejdstiden, f.eks. ved at øge den maksimale daglige og ugentlige arbejdstid⁴³ og mulighederne for overarbejde⁴⁴ samt reducere varigheden af den daglige⁴⁵ eller ugentlige minimumshviletid⁴⁶. Dette gjaldt generelt kun i et begrænset antal vigtige sektorer, navnlig sundhedssektoren. Midlertidige restriktioner indebærer obligatorisk hjemmebaseret telearbejde for en række arbejdstagere, mens flere medlemsstater gav arbejdsgiverne tilladelse til at kræve afholdelse af årlig ferie⁴⁷.

Ordninger med arbejdsfordeling⁴⁸ eller delvis arbejdsløshed⁴⁹ gjorde det muligt at reducere arbejdstiden eller helt suspendere pligten til at udføre arbejde med kompensation for indkomstab.

K. Konklusioner

I det store og hele arbejder de fleste arbejdstagere i EU under arbejdstidsbestemmelser, der overholder EU-lovgivningen, og i mange tilfælde er bestemmelserne mere beskyttende end de minimumsstandarder, der er fastsat i direktivet.

Medlemsstaternes lovgivning er generelt i overensstemmelse med direktivets krav, men der er konstateret forskellige problemer. Ukorrekt gennemførelse af undtagelser fra daglig og ugentlig hviletid, herunder kompenserende hvileperioder, er det mest almindelige problem. Nogle medlemsstater definerer stadig ikke vagtperioder eller anvender dem uhensigtsmæssigt i visse sektorer (f.eks. sundhed, sikkerhed, retshåndhævelse og beredskabstjenester). Udfordringerne med at reagere på Domstolens seneste retspraksis, navnlig med hensyn til kvalificeringen af standby-perioder og registrering af arbejdstid, er endnu ikke blevet behandlet bredt. Der er stadig uoverensstemmelser i begrænsningerne af den maksimale arbejdstid for specifikke grupper af arbejdstagere (hovedsagelig sundhedspersonale og væbnede styrker), men overholdelsen i medlemsstaterne er ved at blive bedre.

⁴³ Tyskland og Luxembourg.

⁴⁴ Belgien, Frankrig, Letland, Slovenien og Finland.

⁴⁵ Tyskland og Polen.

⁴⁶ Østrig og Polen.

⁴⁷ Bulgarien, Frankrig, Letland og Østrig.

⁴⁸ Tyskland, Litauen, Ungarn, Østrig, Polen, Rumænien og Slovenien.

⁴⁹ Luxembourg.

Direktivets centrale krav til pauser, daglig hviletid og ugentlig hviletid er generelt gennemført på tilfredsstillende vis. De resterende problemer vedrører hovedsagelig anvendelsen af undtagelser fra disse krav.

Alle medlemsstater giver udtrykkeligt ret til mindst fire ugers årlig betalt ferie. De mest almindelige problemer er afholdelse af årlig ferie i det første ansættelsesår og arbejdstagerens ret til at få årlig ferie under sygeorlov og overføre de optjente ferierettigheder for en tilstrækkelig lang periode.

Antallet af medlemsstater, der tillader anvendelse af fravalgsmuligheden, er faldet en smule.

Kommissionen vil sammenholdt med og med forbehold af sin bredere rolle som traktaternes vogter fortsætte med at bistå medlemsstaterne i deres bestræbelser på at forbedre deres gennemførelse af direktivet, og den er rede til at fremme udvekslinger mellem medlemsstaterne og mellem arbejdsmarkedsparterne, hvor det kan være nyttigt.