

K E N D E L S E

Afsagt 7. januar 2025

(Højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen)

i

Faglig voldgiftssag nr. FV 2023-915

Akademikerne

for

Djøf

for

A

(advokat Jacob Goldschmidt)

mod

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

for

A-arbejdsplads

(advokat Jonas Blegvad Jensen)

1. Problemstillingen

Sagen angår nogle spørgsmål vedrørende den såkaldte 48 timers-regel i § 5 i aftale af 2. juli 2021 mellem centralorganisationerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

2. Påstande

Akademikerne har påstået, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal betale bod efter voldgiftsrettens skøn med rente fra sagens anlæg.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har påstået frifindelse.

3. Sagens behandling i faglig voldgift

Sagen blev mundtligt forhandlet den 27. november 2024 med højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen som opmand.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for Akademikerne var overenskomstchef Jesper David Jensen, Akademikerne, og afdelingschef Kia Philip Dollerschell, Djøf.

Partudpegede medlemmer af voldgiftsretten for Medarbejder- og Kompetencestyrelsen var kontorchef Sofie Plesner og chefkonsulent Gitte Klint Axelsen, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

Der blev afgivet forklaring af A, B, C, D og E.

Der var efter votering ikke flertal for et resultat blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten. Afgørelsen skal derfor træffes af opmanden.

4. Sagsfremstilling

4.1. A's ansættelse i A-arbejdsplads

A blev med virkning fra 1. juni 2021 ansat som specialkonsulent i A-arbejdsplads. Det fremgår af hendes kontrakt, at hun var ansat i henhold til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation.

Af ansættelseskontrakten fremgår endvidere bl.a.:

"Arbejdstid

Lønnen forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til en gennemsnitlig arbejdstid på minimum 37 timer ugentligt. Du er omfattet af lokalaftale om konsulentfridage for konsulenter i departementet. Det betyder, at du har en ugentlig arbejdstid på 39 timer. Årligt medfører dette, at der hvert år pr. 1. maj tilføres 11 konsulentfridage. Du vil således med virkning fra ansættelsen den 1. juni 2021 få tilført 10 konsulentfridage. Ikke-afholdte konsulentfridage bortfalder hvert år ved udgangen af april.

Merarbejde

A har pligt til merarbejde.

Special- og chefkonsulenter er ikke omfattet af overenskomstens almindelige bestemmelser om godtgørelse for merarbejde, men følger overenskomstens bestemmelser om engangsvederlag for special- og chefkonsulenter. Det følger heraf, at engangsvederlag kan fastsættes af ledelsen efter forhandling

med den enkelte special- og chefkonsulent, og f.eks. kan ydes som honorering af særlig indsats, resultatløn eller som honorering af merarbejde.”

4.2. Arbejdstidsregler mv. i A-arbejdsplads

Af ”Arbejdstidsregler for DEP”, der efter det oplyste angår A-arbejdsplads' departement, fremgår bl.a.:

”I departementet tilrettelægges vi arbejdstiden fleksibelt og tillidsbaseret og følger de til enhver tid gældende overenskomster.

At det er tillidsbaseret, betyder at man som medarbejder har mulighed for selv at tilrettelægge arbejdstiden ud fra hensynet til opgavevaretagelsen og den enkeltes behov for fleksibilitet. Er man meget fraværende en dag, bør det ske efter aftale med nærmeste chef.

Der er således dag til dag fleksibilitet i det omfang, det sker under hensyntagen til forsvarlig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Over/merarbejde

Merarbejde kan komme på tale, når man arbejder mere end normal arbejdstid i normperioden. Over-/merarbejdet skal enten være pålagt af ledelsen eller være en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af tjenesten, og i denne situation efterfølgende godkendes af chefen.

Special- og chefkonsulenter har en arbejdsuge på gennemsnitligt 39 timer. 39/11-ordningen er gældende for perioden 1. maj til 30. april året efter, dvs. hver 1. maj vil der blive tildelt 11 konsulentfridage. Ikke-afholdte konsulentfridage bortfalder den 30. april året efter.

...

Hvis en special- eller chefkonsulent har betydeligt merarbejde, vil det indgå som et parameter ved de årlige lønforhandlinger, merarbejdstimerne kan ikke anvendes til at afholde hele fridage.”

Af ”Aftale om konsulentfridage” af 6. oktober 2016, der er indgået mellem Djøf og B-arbejdsplads og anvendt i A's ansættelse, fremgår bl.a.:

”1. Hvem er omfattet?”

Special- og chefkonsulenter i departementet i B-arbejdsplads-

2. Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid, der udgør 37 timer, svarende til en årlig arbejdstidsnorm på 1924 timer, ændres til 39 timer pr uge. Dette medfører en årlig opsparring på 11 dage – kaldet konsulentfridage.

Nyansatte tildeles det første år et forholdsmæssigt antal konsulentfridage.

3. Afvikling af dage

Afviklingsperioden er ferieåret (1. maj til og med 30. april), dvs. at konsulenterne 1. maj får tildelt 11 konsulentfridage til afvikling senest 30. april det følgende år.

Konsulentfridage kan ikke overføres til et nyt ferieår, dvs. uforbrugte konsulentfridage bortfalder ved det nye ferieårs start.

Fridagene bør fortrinsvis afvikles i sommerperioden.

Fridagene kan ikke konverteres til penge. Dette gælder også, hvis en konsulent fratræder, inden det nye ferieår er påbegyndt.”

4.3. Konkrete oplysninger fra A's ansættelsesperiode

Der er fremlagt en række arbejdsrelaterede mails til A fra maj og juni 2022 samt A's digitale arbejdskalender for 22.-26. november 2021. Heraf fremgår bl.a. "Check-in" (mandag, tirsdag og torsdag), "Budgetteam møde" (mandag) og "Afdelingsmøde" (torsdag). Alle møder er anført som tilbagevendende. Der er også fremlagt oversigter over A's arbejdsopgaver i uge 2 og 5 i 2022.

Endvidere er der fremlagt tidsregistreringer for A opgjort for perioderne august-november 2021 og december 2021-marts 2022 (dvs. 2 x 4 måneder). I en sammentælling er som "gennemsnitlig arbejdstid i en syvdagesperiode" anført henholdsvis 51,89180328 og 48,30809917 timer. Sammentællingen er ubestridt.

4.4. A's fratræden

A fratrådte sin stilling i A-arbejdsplads med virkning fra 30. september 2022.

4.5. Mæglingssmøde i sagen

Af referat af et mæglingssmøde den 28. oktober 2022 mellem Akademikerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen fremgår bl.a.:

”Akademikerne/Djøf gjorde gældende;

at 48-timers reglen er overtrådt, og at medlemmet derfor er berettiget til en godtgørelse

at der i den konkrete sag har været et betydeligt arbejdspress med mange opgaver med korte deadlines igennem en længere periode, hen over flere referenceperioder, og at medlemmet har været forpligtet til og pålagt at udføre opgaverne,

at medarbejderen flere gange har gjort opmærksom på, at arbejdstiden overskred både det sundhedsmæssigt forsvarlige og det tilladte efter EUs arbejdstidsdirektiv

at 48-timers reglen udspringer af Arbejdstidsdirektivets artikel 6, som har til formål at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, og at undtagelsesadgangen er i artikel 17, stk. 1 har et meget begrænset anvendelsesområde,

at aftalegrundlaget skal fortolkes direktivkonformt og i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis.

at undtagelsesadgangen i aftalen derfor i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis skal begrænses til det strengt nødvendige, og at det er en betingelse for at kunne blive undtaget for 48-timers reglen, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden i sin helhed skal være overladt til den enkelte medarbejder,

at det bestrides at specialkonsulenter i almindelighed har beføjelser til at træffe selvstændige beslutninger i relation til deres egen arbejdstid i en sådan udstrækning, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden i sin helhed er overladt til den enkelte konsulent. Specialkonsulenter er derfor som udgangspunkt omfattet af 48-timers reglen.

at specialkonsulenter i relation til 48-timers reglen er omfattet af den almindelige referenceperiode på 4 måneder, da reglerne for honorering af merarbejde til specialkonsulenter alene er et spørgsmål om aflønning, og derfor ikke forholder sig til referenceperioderne i forhold til 48-timers reglen,

at der foreligger skærpende omstændigheder, da medlemmet har arbejdet mere end 48 timer i gennemsnit over flere referenceperioder, og da medlemmet løbende har gjort opmærksom på omfanget overfor ledelsen,

at selv i situationer hvor medarbejdere frivilligt påtager sig merarbejde eller udforet arbejdet efter eget ønske, vil en overtrædelse af 48 timers reglen udløse en godtgørelse jf. UFR.2018.763H. samt også afgørelsen fra Østre Landsret af 3. december 2018 om en fuldmægtig i Udlændingestyrelsen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen gjorde gældende, at den pågældende medarbejder har haft en sådan selvstændig, væsentlig indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstid og arbejdsopgaver, at ansættelsesforholdet er omfattet af undtagelsesbestemmelsen i § 5, stk. 4, nr. 2, i Skatteministeriets og centralorganisationernes aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden. Medarbejderen er følgelig ikke omfattet af 48-timersreglen i § 5, stk. 2.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen bemærkede i øvrigt, at en eventuel opgørelsesperiode ville være 12 måneder og ikke 4 måneder, jf. aftalens § 5, stk. 3, jf. stk. 2.

Sagen forhandlede, og der kunne ikke opnås enighed.

Akademikerne/Djøf tog forbehold for at videreføre sagen, herunder også påstand om betaling af bod.”

5. Retsgrundlag

5.1. EU-retligt grundlag

5.1.1. Arbejdstidsdirektivet

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bl.a. disse bestemmelser:

”KAPITEL 1

ANVENDELSESOMRÅDE OG DEFINITIONER

...

Artikel 2

Definitioner

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.

...

KAPITEL 2

MINIMUMSHVILEPERIODER — ANDRE ASPEKTER AF TILRETTELÆGGELSEN

AF ARBEJ DSTIDEN

...

Artikel 6

Maksimal ugentlig arbejdstid

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.

...

KAPITEL 4

DIVERSE BESTEMMELSER

...

Artikel 16

Referenceperioder

Medlemsstaterne kan fastsætte følgende:

...

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

...

KAPITEL 5

UNDTAGELSER OG FRAVIGELSER

Artikel 17

Undtagelsesbestemmelser

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

...

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.

...

Artikel 18

Undtagelsesbestemmelser ved kollektive overenskomster

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.

...

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.

...

Artikel 19

Begrænsninger i undtagelser fra referenceperioden

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.”

5.1.2. Kommissionens fortolkningsmeddelelse

Af Kommissionens fortolkningsmeddelelse C 109/1 af 26. april 2023 om Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden fremgår bl.a.:

”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

...

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.

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« (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 konkluderede, at de ikke var omfattet af anvendelsesområdet for undtagelsen. I Hälvä-sagen bekræftede Domstolen, at »forældre-afløsere«, der midlertidigt erstatter plejeforældre, ikke er omfattet af undtagelsen vedrørende »selvstændige arbejdstagere« i artikel 17, stk. 1. Dette til trods for, at »forældre-afløsere« har en vis grad af autonomi med hensyn til tilrettelæggelsen af deres tid og nærmere bestemt deres daglige pligter, bevægelser og perioder med inaktivitet. 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 den engelsksprogede version af fortolkningsmeddelelsen har det sidst citerede afsnit denne ordlyd:

”In light of these elements, the Commission considers that the derogation could encompass certain high-level managers whose working time, as a whole, is not measured or predetermined since they are not obliged to be present at the workplace at fixed hours but can decide on their schedule autonomously. Similarly, it could for example apply to certain experts, senior lawyers in an employment relationship or academics who have substantial autonomy to determine their working time.”

Fortolkningsmeddelelsen fortsætter herefter således (dansk version):

”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.”

...

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.«

...

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).

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.

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, 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.

...

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.

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.”

5.1.3. EU-Domstolens praksis

Der er for voldgiftsretten fremlagt relevant praksis fra EU-Domstolen vedrørende arbejdstidsdirektivet, herunder dom af 7. september 2006 i sag C-484/04, Kommissionen mod Storbritannien og Nordirland, dom af

14. oktober 2010 i sag C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère, dom af 26. juli 2017 i sag C-175/16, Hälvä, og dom af 14. maj 2019 i sag C-55/18, CCOO.

5.2. Lovgrundlag

5.2.1. Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet

Lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet indeholdt på tidspunktet for A's ansættelse i A-arbejdsplads bl.a. disse bestemmelser (lovbekendtgørelse nr. 896 af 24. august 2004):

”§ 1. Denne lov finder anvendelse for lønmodtagere, der ikke i medfør af kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til artikel 2, stk. 1, 3 og 4, artiklerne 4, 6, 8, 9, 16 og 17 i direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, som ændret ved direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000.

...

§ 4. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.”

5.2.2. Ændring af loven i 2024

Ved lov nr. 89 af 30. januar 2024 om ændring af bl.a. lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet blev følgende bestemmelse indsat som lovens § 1, stk. 6:

”Stk. 6. Under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed finder §§ 3, 4 og 5 ikke anvendelse, hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller hvis lønmodtagerne selv kan fastsætte den, når der er tale om lønmodtagere, der kan træffe selvstændige beslutninger, eller som har ledelsesmæssige funktioner, jf. direktivets artikel 17, stk. 1, litra a. Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse.”

I lovforslagets almindelige bemærkninger (lovforslag nr. L 68 af 8. november 2023, s. 6 f.) anføres bl.a.:

”3.3. Andre ændringer

3.3.1. Gældende ret

Muligheden for at undtage lønmodtagere, hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller når lønmodtagerne selv kan fastsætte den, hvor der er tale om lønmodtagere der kan træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner, har ikke hidtil været udnyttet i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet. En implementering af bestemmelsen i artikel 17, stk. 1, litra a), findes i § 6 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn m.v., hvorved de pågældende lønmodtagere er undtaget fra hviletidsbestemmelserne i bekendtgørelsens §§ 3 og 4.

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

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

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

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

3.3.2. *Beskæftigelsesministeriets overvejelser og den foreslåede ordning*

I forbindelse med at kravet om registrering af den daglige arbejdstid implementeres, jf. ovenfor i afsnit 3.2., foreslås det at udnytte muligheden for at undtage visse lønmodtagere fra §§ 3, 4 og 5 i loven, jf. arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, litra a). De pågældende lønmodtagere omfattes således ikke af registreringskravet, hvis de tillige er undtaget fra arbejdsmiljølovgivningens hviletidsbestemmelser, som findes i §§ 3 og 4 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, om hvileperiode og fridøgn m.v., hvilket er i overensstemmelse med EU-Domstolens afgørelse i sag C-55/18, CCOO, og den i dommen nævnte praksis.

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

På side 54 f. i Kommissionens fortolkningsmeddelelse om arbejdstidsdirektivet fra 2023 (Com. 2023, 969) er det anført, at Kommissionen mener, at ”undtagelsen kunne omfatte visse højtstående ledere, hvis arbejdstid som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eftersom de ikke er forpligtet til at være på arbejdspladsen på bestemte tidspunkter, men selvstændigt kan bestemme deres tidsplan. Den vil ligeledes finde anvendelse på visse eksperter, erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid.”

Kommissionen anfører samtidig i Com. 2023, 969, at artikel 17, stk. 1, skal fortolkes således, at bestemmelsens ”rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som disse undtagelser giver adgang til at beskytte”, og at Kommissionen er ”af den opfattelse, at en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere.” Endelig fastslår Kommissionen, at ”undtagelsen ikke finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid kun delvist ikke måles eller fastsættes på forhånd eller kun delvist kan fastsættes af arbejdstagerne selv.”

Det er Beskæftigelsesministeriets vurdering på baggrund af EU-Domstolens praksis, som Kommissionen henviser til, at bestemmelsens rækkevidde beror på en konkret vurdering af, hvad der er gældende i forhold til arbejdstilrettelæggelsen i det enkelte ansættelsesforhold.”

I lovforslagets bemærkninger til bestemmelsen i § 1, stk. 6 (a.st., s. 11) anføres:

”Det foreslås i § 1, stk. 6, at under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af lønmodtagernes sikkerhed og sundhed finder §§ 3, 4 og 5 ikke anvendelse for lønmodtagere, hvis arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller når lønmodtagerne selv kan fastsætte den, hvor der er tale om lønmodtagere der kan træffe selvstændige beslutninger eller som har ledelsesmæssige funktioner. Det skal fremgå af ansættelseskontrakten, at lovens §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse.

Der er tale om en ny undtagelsesbestemmelse, hvor dele af undtagelsesbestemmelsen i arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, udmøntes.

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

Det kan i forhold til anvendelsesområdet for artikel 17, stk. 1, anføres, at det ikke synes entydigt eller udtømmende fastlagt ved hidtidig praksis fra EU-Domstolen, men at det henset til, at det fremgår af denne praksis, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden i sin helhed skal være overladt til lønmodtager eller slet ikke kan ske på forhånd, må antages, at anvendelsesområdet for artikel 17, stk. 1, er ganske begrænset. Der henvises i øvrigt til afsnit 3.3. i de almindelige bemærkninger, hvor direktivets artikel 17, stk. 1, er gengivet.”

5.3. Administrative forskrifter

Cirkulære nr. 206 af 10. november 1971 om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd i staten, for hvem der ikke gælder en højeste tjenestetid (merarbejdsaftalen), indeholder bl.a. disse bestemmelser:

”§ 1. Til tjenestemænd i staten, der ikke er omfattet af reglerne om højeste tjenestetid i den mellem parterne indgåede aftale af 14. august 1970 om de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler m.m., jfr. lønnings- og pensionsministeriets cirkulære af 8. oktober 1971, § 1, stk. 2, kan der ydes godtgørelse for merarbejde efter de i §§ 2-6 indeholdte regler.

§ 2. Godtgørelse kan alene ydes for tjenstligt merarbejde, som er af midlertidig karakter, og som er pålagt tjenestemanden i henhold til særlig ordre eller ifølge en godkendt tjenstefordeling eller i øvrigt har været en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de med stillingen forbundne tjenstlige pligter.

Stk. 2. Godtgørelse kan endvidere kun ydes, såfremt merarbejdet har været af større omfang og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end 4 uger.

Stk. 3. For tjenestemænd i egentlige chefstillinger og dermed ligestillede stillinger er parterne enige om, at spørgsmålet om godtgørelse for merarbejde afgøres ud fra de synspunkter, som er anført i den af tjenestetidsudvalget af 11. maj 1965 afgivne 3. betænkning (nr. 572), side 29. Det er i denne forbindelse forudsat, at der kun ydes disse tjenestemænd godtgørelse for merarbejde, såfremt dette har været af et sådant omfang, at den pågældende tjenstemands samlede arbejdsbyrde set over en længere periode væsentligt har oversteget den arbejdsbyrde, der påhviler tjenestemænd, som oppebærer særligt tillæg i henhold til lønnings- og klassificeringslovens § 31, stk. 2, 1. punktum, jfr. den mellem lønnings- og pensionsministeriet og Danske Statsembedsmænds Samråd indgåede aftale af 30. oktober 1969.

...

§ 3. For at godtgørelse kan ydes, skal tjenestemanden til sin foresatte afgive en indberetning om grundlaget for merarbejdet og dets omfang. Sådant indberetning afgives ved merarbejdets ophør, eller hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal. De i § 2, stk. 3, nævnte tjenestemænd afgiver dog alene indberetning een gang om året.”

5.4. Aftalestof mv.

5.4.1. 1993-aftalen

Resultat af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation (1993) indeholder bl.a. denne bestemmelse:

"10. Specialkonsulenter og konsulenter.

Specialkonsulenter i lønramme 35 og konsulenter i lønramme 36 omfattes af den fælles-akademiske overenskomst, og som er ansat 1. april 1993 eller senere, omfattes af de for chefer gældende merarbejdsregler."

Cirkulære nr. 138 af 15. august 1993 om merarbejdsgodtgørelse til tjenestemænd i staten uden højeste arbejdstid indeholder bl.a. følgende:

"Hermed følger aftale af 5. august 1993 om merarbejdsgodtgørelse til tjenestemænd i staten uden højeste arbejdstid.

Aftalen erstatter aftale af 1. november 1971 om godtgørelse for merarbejde til tjenestemænd i staten, for hvem der ikke gælder en højeste tjenestetid. Der er foretaget indholdsmæssige ændringer i § 2, stk. 3 og 4, § 4, stk. 3 og § 5, stk. 2. Ændringerne vedrører specialkonsulenter, der nu omfattes af de merarbejdsregler, der gælder for chefer, samt udskydelse af afspadsning og eventuel godtgørelse af merarbejdet i forbindelse hermed. Herudover er der foretaget en sammenskrivning og redaktionel tilretning af gældende regler."

Den nævnte aftale af 5. august 1993 indeholder bl.a. følgende:

"§ 1. Til tjenestemænd i staten, der ikke er omfattet af reglerne om højeste arbejdstid, jf. § 1, stk. 2, i aftale af 1. oktober 1990 om de for statens tjenestemænd gældende arbejdstidsregler, kan der ydes godtgørelse for merarbejde efter nedenstående regler.

...

§ 2. Godtgørelse for tjenstligt merarbejde kan kun ydes, hvis merarbejdet

...

Stk. 3. Specialkonsulenter i lønramme 35 og konsulenter i lønramme 36, som er ansat 1. april 1993 eller senere, omfattes af de merarbejdsregler, der gælder for chefstillinger.

Stk. 4. Ministerierne kan bestemme, at specialkonsulenter i lønramme 35 og konsulenter i lønramme 36, der er ansat før 1. april 1993, ligeledes omfattes af de merarbejdsregler, der gælder for chefstillinger, idet der samtidig hermed ydes et tillæg på 12.000,- kr. i årligt grundbeløb (niveau 1.10.1984).

...

§ 3. Merarbejdsgodtgørelse fastsættes af det pågældende ministerium.

Stk. 2. Før der kan ydes godtgørelse for merarbejde, skal tjenestemanden skriftligt indberette grundlaget for merarbejdet, dets karakter og omfang til sin foresatte. Indberetning skal foretages, når merarbejdet er afsluttet eller, hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal.

Stk. 3. Tjenestemænd i egentlige chefstillinger og tilsvarende stillinger samt specialkonsulenter og konsulenter, der er omfattet af § 2, stk. 3 og 4, indberetter dog kun merarbejde en gang om året."

5.4.2. Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Cirkulære af 5. juli 2021 om aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indeholder bl.a. følgende:

”Indledning

1. Skatteministeriet og centralorganisationerne har den 2. juli 2021 indgået vedlagte aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Ved aftalen sker der en ajourføring af den tidligere aftale af 18. juli 2003 med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003.

...

7. Specielt til § 4, stk. 2, § 5, stk. 4, og § 6, stk. 5

De nævnte bestemmelser fastsætter undtagelser for så vidt angår personalegrupper med egentlige ledelsesbeføjelser samt andre grupper, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen, det vil typisk sige medarbejdere uden højeste arbejdstid, f.eks. forskere.”

Aftale af 2. juli 2021 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, der er indgået mellem centralorganisationerne og Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, indeholder bl.a. disse bestemmelser:

”Med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden aftales følgende:

Anvendelsesområde

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Skatteministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

...

Definition af aftalens begreber

§ 2. I denne aftale defineres:

1. ”arbejdstid” som det tidsrum, hvori den ansatte er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren, herunder pauser, der medregnes i arbejdstiden

...

Ugentlig arbejdstid

§ 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid reguleres af de enkelte overenskomster, aftaler mv.

Stk. 2. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode må dog ikke overstige 48 timer, inkl. overarbejde, beregnet over en periode på 4 måneder. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregning af gennemsnittet.

Stk. 3. Hvis arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale mv. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder, træder denne periode i stedet for den i stk. 2 nævnte opgørelsesperiode, dog således at perioden maksimalt kan udgøre 12 måneder.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder ikke anvendelse for:

1. ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.”

Aftalen er som anført en ajourføring af en tidligere implementeringsaftale af 18. juli 2003.

5.4.3. Akademikeroverenskomsten 2021

Overenskomst for akademikere i staten (2021) indeholder bl.a. denne bestemmelse:

”Kapitel 3. Arbejdstid

§ 13. Arbejdstid

Lønnen efter denne overenskomst forudsætter fuldtidsbeskæftigelse svarende til gennemsnitlig 37 timer ugentlig.

Stk. 2. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end ½ time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.

Stk. 3. Der kan indgås lokale arbejdstidsaftaler i overensstemmelse med reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om decentrale arbejdstidsaftaler (Perst. nr. 064-99).”

5.4.4. Andet materiale

Af Djøf's ”Guide til fleksibilitet – Rettigheder og muligheder for fleksibilitet i overenskomsterne” fremgår bl.a. (s. 4 f.):

”Arbejdstid – Staten

...

Placering af arbejdstiden

...

Kvartals- eller årsnorm

Administrative djøfere arbejder efter en kvartalsnorm. Det betyder, at eventuelt merarbejde opgøres kvartalsvist, jævnfør overenskomstens § 14, stk. 3.

Undervisere på gymnasialt niveau, på professionshøjskoler eller erhvervsakademier har en årsnorm, jævnfør overenskomstens bilag 6. Det betyder, at arbejdstiden opgøres, og eventuelt merarbejde godkendes og godtgøres på årsbasis. Ledelsen skal dog godkende timeforbruget mindst hvert kvartal.

Videnskabelige medarbejdere på universiteter med videre samt special- og chefkonsulenter arbejder efter en årsnorm, men er ikke omfattet af merarbejdsreglerne. Læs mere under ’Merarbejde’.

Vær opmærksom på:

> Der er gennem normperioderne indbygget en vis fleksibilitet. Den lange normperiode rummer potentielt stor fleksibilitet. Flexibiliteten bør gå begge veje.

Værn om fleksibiliteten

Særligt tre beskyttelsesregler er relevante for dig som tillidsrepræsentant at kende, fordi de værner om medarbejdernes fleksibilitet og sikrer restitution. Reglerne stammer fra EU's arbejdsdirektiv og Arbejds-miljøloven:

- > Den maksimale arbejdstid er 48 timer om ugen i gennemsnit over en periode på fire måneder.
- > Lønmodtagerne skal have mindst 11 timers sammenhængende frihed, fra de får fri fra arbejde, til de møder igen.
- > Lønmodtagerne har ret til minimum et fridøgn hver uge, men statens arbejdstidsaftale § 12, stk. 3, fraviger denne ret. I stedet må lønmodtageren højst arbejde 10 dage, før de har ret til et fridøgn.

De faglige organisationer har aftalt, at fx forskere ikke kan betragtes som omfattet af 48-timers-reglen, da de bør have mulighed for at tilrettelægge deres arbejde selv. Vær opmærksom på, at forudsætningen for at være undtaget fra reglerne er, at medarbejderen rent faktisk selv kan tilrettelægge arbejdet."

6. Forklaringer

A har forklaret bl.a., at hun var ansat som specialkonsulent i A-arbejdsplads fra 1. juni 2021-30. september 2022. Hun har flere uddannelser, men var i ministeriet ansat som økonom. Hun havde tidligere været ansat i et lignende departement og i andre offentlige myndigheder.

Hun var ansat i kontoret for koncernøkonomi, mere konkret i kontorets team for budget. Der var også et team for tilskud. B var kontorchef, men samtidig leder af budgetteamet. Alle med-arbejderne havde lav anciennitet i ministeriet, og de fleste i teamet havde også generelt lav anciennitet. B var hendes daglige reference og kontaktpunkt. Der var mange møder, hvor man diskuterede de lø-bende opgaver. Der var som regel check-in-møder flere eller adskillige gange om ugen, og hun opfattede det sådan, at der var mødepligt. På møderne skulle hver medarbejder redegøre for, hvad de ville lave af opgaver den pågældende dag. Forinden skulle de udfylde et skema over arbejdsopgaver, der havde hver deres farve afhængig af, om opgaverne kørte efter planen, krævede opmærksomhed, var forsinket/forhindret eller ikke var startet endnu. Der var ikke plads til drøftelser om, hvorvidt man kunne nå opgaverne. Man overskrev for hvert møde det tidligere skema, men hun har gemt de udfyldte skemaer for uge 2 og 5 i 2022. De er udtryk for, hvad hun var blevet bedt om at lave. De andre medarbejdere udfyldte tilsvarende skemaer.

Hun havde ingen lette rutineopgaver. Det skyldtes bl.a., at de andre i teamet generelt var uerfarne. Hun arbejdede ligesom de andre meget hårdt. Hun havde hver 6. uge 1:1-møder med B og sagde hver gang, at hun havde svært ved at nå sine opgaver. Hun gjorde også B opmærksom på 48 timers-reglen, første gang en dag mens de var på vej til møde i Finansministeriet. Hun tog reglen op med B 4-5 gange i alt. B talte aldrig om, at hovedreglen om 4 måneders-referenceperiode ikke gjaldt for hende som special-konsulent. Hun fik heller aldrig at vide, hvorfor hun skulle tidsregistrere. Hun "lukkede" sin registrering en gang om måneden. Det var kontorchefen, der skulle godkende registreringen, men hun talte ikke nærmere med B om sin registrering. B sagde ikke, at hun arbejdede for meget eller brugte for meget tid på sine opgaver. Hun kunne reelt ikke selv placere sin arbejdstid, som hun havde lyst til, da hun havde en stor arbejdsmængde og mange deadlines. Hun kunne godt gå lidt i ydertimerne. Hvis hun ville, kunne hun også godt f.eks. holde tidligt fri en fredag, men så måtte hun lægge timerne i weekenden i stedet, for ellers kunne hun ikke nå sine frister. Ved siden af arbejdet i ministeriet havde hun lidt undervisning. Det drejede sig om gennemsnitligt 1 ½ time om ugen i erhvervsøkonomi på et gymnasium. Hun spurgte B, om det var OK, at hun havde det, og det var det. I slutningen af 2021 var hun udkørt, bl.a. fordi hun ikke havde kunnet holde

efterårsferie. Hun aftalte derfor med B, at hun kunne holde juleferie fra midten af december og indtil efter nytår.

Hun følte sig med tiden tiltagende belastet af sit arbejde og mente ikke, at det kunne blive ved. Der var ansatte, der blev syge, og det blev hun også selv. Hun talte med B om det og sagde bl.a., at hun gerne ville skifte team. Det svarede B henholdende på. Hun talte også med Djøf om 48 timers-reglen, men opgav at gå videre med sagen. I stedet sagde hun op og fik et nyt job med fuld flexordning. Der var nogle kolleger, der bad hende gå videre for deres skyld, og det er grunden til, at hun endte med at køre sagen. De to referenceperioder på 4 måneder var i realiteten én sammenhængende periode på 8 måneder.

B har forklaret bl.a., at hun er afdelingschef i A-arbejdsplads. Hun har tidligere været kontorchef i ministeriet i 3 år.

Hun var som kontorchef A's nærmeste chef, og hun var med til at ansætte A. De søgte efter erfarne medarbejdere, da mange var nyansatte. De lagde vægt på, at A havde erfaring fra relevante myndigheder. Der var to teams i kontoret, et for budget og et for tilskud. Opgaverne kom typisk udefra, f.eks. fra ministeriets fagkontorer eller fra Finansministeriet. Mange af opgaverne vedrørte aktstykker. Det skyldtes navnlig den løbende udvidelse af testkapaciteten som led i indsatsen mod Covid-19. Hun har selv udarbejdet skabelonen til det skema, som A har fremlagt for uge 2 og 5 i 2022. Det var for at få overblik over opgaverne. Opgavernes antal og karakter kunne variere meget fra uge til uge. Efteråret 2021 var travlt på grund af Covid-19, men man kan ikke sige, at kontoret var underdrejet. Hun kunne godt sige til medarbejderne, at der skulle mere fokus på en bestemt opgave, eller at en opgave skulle afleveres den følgende dag, hvis det var nødvendigt.

A havde som udgangspunkt samme opgaveportefølje som de andre medarbejdere i teamet. Inden for rammerne af de opgaver, der skulle løses, kunne A selv bestemme, hvornår hun ville komme og gå, holde pause og varetage sin undervisning. Hun kunne arbejde hjemme, når hun ønskede det, forudsat at det var foreneligt med opgaverne. Inden for de givne tidsfrister bestemte A selv, hvornår hun ville løse hvilke opgaver, og i hvilken rækkefølge. A kunne selv udskyde frister, hvis det var overordnet foreneligt med den pågældende opgave. Medarbejderne skulle deltage i check-in-møder, medmindre de havde andre opgaver, som de vurderede var vigtigere. Det afgjorde medarbejderne selv. Mange møder foregik på grund af Covid-19 via Teams, som medarbejderne kunne deltage i hjemmefra, hvis de ønskede det. A havde på grund af sin erfaring mere frihed til at tilrettelægge end de fleste andre medarbejdere. Hun oplevede sjældent, at A var længe på kontoret, og A placerede selv sin undervisning. Hun holdt meget øje med de unge medarbejders arbejdstid, men så ikke nærmere på A's. Det skyldtes, at A var erfaren specialkonsulent. A planlagde selv sine konsulentfridage. A kunne som specialkonsulent lægge opgaver til andre medarbejdere i teamet, uden at hun skulle ind over det, men det ville være dårlig stil bare at gøre det uden videre. A's funktioner svarede grundlæggende til andre specialkonsulenters.

Efter hendes opfattelse var A ikke mere belastet af opgaver end de andre medarbejdere i teamet, men det er rigtigt, at A i foråret 2022 bad om mere blandede opgaver med længere frister. A bad på et tidspunkt også om at blive flyttet til tilskudsteamet, men det var ikke dér, der var brug for ressourcer. Hun husker ikke, at de på noget tidspunkt talte om 48 timers-reglen, eller at A rejste spørgsmål om den. Men efter julen 2022 talte A om, at der havde været for travlt. De omfordelte herefter nogle af hendes opgaver. Hun gav også A tilladelse til at holde juleferie fra midten af december 2021. Det er ikke rigtigt, at hun ikke gav A mulighed for at holde efterårsferie i 2021. Hun husker ikke at have drøftet det med A.

C har forklaret bl.a., at han er chefkonsulent i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Han har beskæftiget sig med AC-området i mange år.

Cirkulæret fra 1971 om godtgørelse for merarbejde til statslige tjenestemænd viser, at chefer ikke er berettiget til løbende betaling for overarbejde, men at der kan gives godtgørelse i form af engangsvederlag. Det viser også, at der for så vidt angår tjenestemænd i chefstillinger og dermed ligestillede stillinger gælder en årsnorm for opgørelse af overarbejde, jf. § 3, 3. pkt., sammenholdt med § 2, stk. 3. Det samme har siden 1993 været gældende for specialkonsulenter. Det følger af aftalen fra 1993 om merarbejds-godtgørelse til statslige tjenestemænd, hvor man sidestillede bl.a. specialkonsulenter med ansatte i chefstillinger og i § 3, stk. 3, fastsatte, at specialkonsulenter kun indberetter merarbejde én gang om året.

Det har altid været den fælles forståelse, at princippet om en årsnorm også gælder for 48 timers-reglen, og han har aldrig hørt, at det skulle være anfægtet. En 39/11-ordning ville heller ikke kunne fungere, hvis der skulle gælde en 4 måneders-referenceperiode.

D har forklaret bl.a., at hun er direktør i Akademikerne. Hun har beskæftiget sig med AC-området i mange år.

Hun er enig i C's forklaring om en årsnorm for så vidt angår reglerne om merarbejdsbetaling. Der kan imidlertid ikke paralleliseres til området for 48 timers-reglen, der angår arbejdsmiljø. Det er efter hendes opfattelse heller ikke sådan, Djøf's guide om fleksibilitet skal forstås. Hun er ikke bekendt med, at der tidligere skulle have været sager, hvor det har været anført, at der gælder en årsnorm på arbejdsmiljøområdet, og det kan ikke indfortolkes i A's ansættelseskontrakt, der er helt sædvanlig.

Akademikerne har længe gerne villet i dialog med Medarbejder- og Kompetencestyrelsen om begrebet selv-tilrettelægger. Hun opfatter ikke A som selvtilrettelægger, og hun kan ikke pege på stillinger som specialkonsulent i centraladministrationen, der kan karakteriseres som selvtilrettelæggestillinger.

E har forklaret bl.a., at hun er chefkonsulent i Djøf og har været sagsbehandler i A's sag.

Hun kender Djøf's guide om fleksibilitet. Det, der står på s. 5, skal ikke forstås således, at f.eks. specialkonsulenter også i relation til 48 timers-reglen arbejder efter en årsnorm. Man skal sondre mellem regler for arbejdstidsbetaling og regler for arbejdsmiljø.

7. Parternes argumenter

Akademikerne har overordnet anført navnlig, at der foreligger en overtrædelse af 48 timers-reglen, og at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen som følge heraf skal betale bod.

A var omfattet af 48 timers-reglen, da undtagelsesbestemmelsen i implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2, ikke finder anvendelse. Hun er ikke undtaget alene som følge af, at hun var specialkonsulent uden højeste arbejdstid, idet der efter reglerne skal foretages en konkret vurdering af den enkelte ansattes forhold. A's forklaring for voldgiftsretten viser herudover, at hun ikke selv havde væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse, og dette understøttes af de fremlagte oplysninger om hendes

arbejdskalender og opgaver i tilfældigt udvalgte uger. Det var i realiteten umuligt for hende selv at tilrettelægge arbejdstiden. Det ville heller ikke være inden for rammerne af arbejdsdirektivets art. 17, stk. 1, at anse hende for selvtilrettelægger

Referenceperioden er i A's tilfælde 4 måneder. Dette er efter implementeringsaftalens § 5, stk. 2, hovedreglen, og der foreligger ikke et tilfælde som nævnt i § 5, stk. 3. Det fremgår ikke noget sted i parternes overenskomst- og aftalegrundlag, at der på arbejdsmiljøområdet gælder en årsnorm. Der kan ikke udledes noget af, at der gælder en årsnorm for opgørelse af arbejdstid for så vidt angår godtgørelse for merarbejde, da disse regler bygger på andre hensyn end 48 timers-reglen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal herefter betale bod, der passende kan fastsættes til mindst 50.000 kr.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen har overordnet anført navnlig, at der ikke foreligger en overtrædelse af 48 timers-reglen, og at der derfor ikke skal betales bod.

A er ikke omfattet af 48 timers-reglen, da hun havde væsentlig indflydelse på tilrettelæggelsen af såvel arbejdstid som arbejdsopgaver, jf. implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2. Det understøttes af, at hun var ansat uden højeste tjenestetid, og af B's forklaring for voldgiftsretten. Det er også inden for rammerne af arbejdstidsdirektivets art. 17, stk. 1, at anse A for selvtilrettelægger.

Under alle omstændigheder er referenceperioden i A's tilfælde 12 måneder, jf. implementeringsaftalens § 5, stk. 3. Det følger ikke af denne bestemmelse, at der skal påvises udtrykkelige bestemmelser i parternes aftalegrundlag om en 12 måneders-referenceperiode efter 48 timers-reglen, og det følger klart af det øvrige relevante aftalegrundlag, at der for specialkonsulenter gælder en årsnorm ved opgørelse af arbejdstid. Akademikerne har ikke på noget tidspunkt før denne sag gjort gældende, at referenceperioden skulle være mindre end 12 måneder. Et sådant synspunkt kan heller ikke udledes af Djøf's guide til fleksibilitet, der nærmest siger det modsatte.

Hvis der skal fastsættes bod i sagen, skal den udmåles til et mindre beløb, end Akademikerne har påstået. Det påståede beløb på mindst 50.000 kr. er ikke i overensstemmelse med det niveau, som følger af retspraksis.

8. Opmandens begrundelse og resultat

8.1. Sagens baggrund og problemstilling

A var fra 1. juni 2021-30. september 2022 ansat som specialkonsulent i A-arbejdsplads. Det er ubestridt, at hun i august-november 2021 og december 2021-marts 2022 i løbet af en 7 dages-periode gennemsnitligt arbejdede mere end 48 timer.

Sagen angår, om der foreligger en overtrædelse af den såkaldte 48 timers-regel, således at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal betale bod. Dette beror på den nærmere forståelse af aftale af 2. juli 2021 mellem styrelsen og centralorganisationerne om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (implementeringsaftalen), herunder i lyset af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (arbejdstidsdirektivet).

Akademikerne har anført, at 48 timers-reglen finder anvendelse i A's tilfælde, at der gælder en referenceperiode på 4 måneder, og at der derfor foreligger en overtrædelse af den nævnte regel.

Heroverfor har Medarbejder- og Kompetencestyrelsen anført, at 48 timers-reglen ikke finder anvendelse i sagen, at der under alle omstændigheder gælder en referenceperiode på 12 måneder, og at der derfor ikke foreligger en overtrædelse.

8.2. Generelt om fortolkning af implementeringsaftalen

Efter implementeringsaftalens § 5, stk. 2, må den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en 7 dages-periode ikke overstige 48 timer (inkl. overarbejde), beregnet over en periode på 4 måneder. Hvis arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale mv. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder, træder denne periode efter § 5, stk. 3, i stedet for opgørelsesperioden efter stk. 2. I sådanne tilfælde kan perioden højst udgøre 12 måneder.

Efter aftalens § 5, stk. 4, nr. 2, finder 48 timers-reglen ikke anvendelse for ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse (selvtilrettelæggere).

Implementeringsaftalen har til formål at implementere arbejdstidsdirektivet, og aftalen indebærer, at lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet ikke finder anvendelse i sagen, jf. lovens § 1, stk. 1.

Det følger af dette, at implementeringsaftalen må forstås i lyset af arbejdstidsdirektivet, herunder EU-Domstolens fortolkning af direktivet.

Uanset at lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet som anført ikke finder anvendelse i sagen, kan der ved fastlæggelsen af, hvordan direktivet skal forstås, bl.a. lægges vægt på de tilkendegivelser, der er fremkommet i forbindelse med ændringen af loven i 2024. Den ramme, som arbejdstidsdirektivet sætter, er således den samme, uanset om implementering sker ved lov eller aftale.

8.3. Var A selvtilrettelægger?

8.3.1. Generelt om implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2

Det afgørende for, om A er omfattet af implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2, og dermed undtaget fra anvendelsesområdet for 48 timers-reglen, er efter bestemmelsen, om hun selv havde "væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse". Spørgsmålet er med andre ord, om hun i bestemmelsens forstand var selvtilrettelægger.

Der foreligger ikke oplysninger om, hvad aftaleparterne nærmere har sigtet til med dette udtryk. I Medarbejder- og Kompetencestyrelsens cirkulære af 5. juli 2021 er det dog anført, at der er tale om undtagelser "for så vidt angår personalegrupper med egentlige ledelsesbeføjelser samt andre grupper, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen, det vil typisk sige medarbejdere uden højeste arbejdstid, f.eks. forskere."

Under alle omstændigheder må fastlæggelsen af udtrykkets indhold og rækkevidde som anført ske i lyset af arbejdstidsdirektivet.

Undtagelsen i aftalen for selvtilrettelæggere bygger på arbejdstidsdirektivets art. 17, stk. 1. Efter denne bestemmelse kan medlemsstaterne under overholdelse af de generelle principper for beskyttelse af arbejdstageres sikkerhed og sundhed fravige art. 6, stk. 1, litra b (48 timers-reglen), når arbejdstagerne selv kan fastsætte arbejdstidens længde, bl.a. (litra a) når der er tale om personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger.

I forarbejderne til ændringen i 2024 af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet er der med henvisning til EU-Domstolens praksis og Kommissionens fortolkningsmeddelelse af 26. april 2023 anført en

række forudsætninger om forståelsen af art. 17, stk. 1. Det fremgår bl.a., at bestemmelsen kunne omfatte "visse højtstående ledere" og "visse eksperter, erfarne advokater i et ansættelsesforhold eller akademikere, der har betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid." Det fremgår også, at bestemmelsen skal fortolkes således, at dens "rækkevidde begrænses til det, der er strengt nødvendigt for at varetage de interesser, som disse undtagelser giver adgang til at beskytte", og at "en sådan undtagelse ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere." Endvidere fremgår, at "undtagelsen ikke finder anvendelse på arbejdstagere, hvis arbejdstid ... kun delvist kan fastsættes af arbejdstagerne selv." Endelig anføres bl.a., at anvendelsesområdet for art. 17, stk. 1, er "ganske begrænset".

Jeg finder, at denne forståelse af direktivet kan lægges til grund i sagen. Jeg henviser til den praksis fra EU-Domstolen, der er nævnt i pkt. 5.1.3 ovenfor.

Bestemmelsen i implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2, må forstås i lyset af det anførte. Særligt om udtrykket "akademikere" bemærker jeg, at den engelske version af fortolkningsmeddelelsen anvender betegnelsen "academics", jf. pkt. 5.1.2 ovenfor. På den baggrund og i sammenhæng med udtrykket "betydelig frihed til at bestemme deres arbejdstid" må det antages, at der i hvert fald i første række sigtes til forskere mv., dvs. ikke til akademisk uddannede ansatte i almindelighed.

8.3.2. Konkret om A's tilfælde

A var specialkonsulent i A-arbejdsplads. Hendes stilling kan ikke sidestilles med dem, der ovenfor er nævnt som eksempler på stillinger omfattet af direktivets art. 17, stk. 1.

Spørgsmålet er herefter, om der foreligger konkrete forhold, som kan begrunde, at A alligevel anses for selvtilrettelægger. Der må lægges særlig vægt på A's og B's forklaringer for voldgiftsretten.

Det må lægges til grund, at A og B begge har forklaret efter bedste overbevisning om A's arbejdsvilkår, og jeg finder, at forklaringerne ikke er så vanskelige at forene, som det umiddelbart kan se ud. Jeg henviser navnlig til, at B i sine beskrivelser af A's muligheder for fleksibilitet og selvtilrettelæggelse har taget en række forbehold med hensyn bl.a. til, hvad der var "inden for rammerne af de opgaver, der skulle løses", "foreneligt med opgaverne" og "inden for de givne tidsfrister".

Efter begge forklaringer må det lægges til grund, at A's indflydelse på arbejdstidens længde og arbejdets tilrettelæggelse ikke havde et omfang, som efter det, der er anført i pkt. 8.3.1, kan rummes i direktivets art. 17, stk. 1, og dermed i implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2.

De mulige reelle forskelle på A's og B's forklaringer er herefter uden betydning.

8.3.3. Delsammenfatning

Efter det anførte finder jeg, at A ikke var omfattet af implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2, og således ikke selvtilrettelægger. Hun var derfor omfattet af 48 timers-reglen i bestemmelsens stk. 2 og 3.

8.4. Er referenceperioden i A's sag 4 eller 12 måneder?

8.4.1. Generelt om implementeringsaftalens § 5, stk. 3

Det er som anført ubestridt, at A i august-november 2021 og december 2021-marts 2022 i løbet af en 7 dages-periode gennemsnitligt arbejdede mere end 48 timer.

Det afgørende er derfor, om der, som anført af Akademikerne, gælder en referenceperiode på 4 måneder eller, som anført af Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, en referenceperiode på 12 måneder. Dette beror efter implementeringsaftalens § 5, stk. 3, på, om "arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale mv. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder."

Der foreligger ikke oplysninger om aftaleparternes nærmere sigte med dette udtryk. Jeg bemærker i den forbindelse, at muligheden for at udstrække referenceperioden til 12 måneder bygger på arbejdstidsdirektivets art. 19, og at denne bestemmelse efter sin ordlyd ikke stiller andre betingelser, end at en sådan udstrækning skal ske "under overholdelse af almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed" og af "objektive og tekniske grunde samt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse." Akademikerne har ikke gjort gældende, at udstrækning af referenceperioden til 12 måneder er i strid med direktivet, men alene at betingelserne i implementeringsaftalens § 5, stk. 3, ikke er opfyldt.

Det må herefter bero på en konkret vurdering af de relevante overenskomst- og aftalebestemmelser, om arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale mv. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder. Det kan ikke udledes af § 5, stk. 3, at det i den pågældende overenskomst eller aftale skal være udtrykkeligt fastsat, at der netop i forhold til 48 timers-reglen gælder en referenceperiode på mere end 4 måneder. Bestemmelsen må forstås således, at der sigtes til den måde, arbejdstiden generelt opgøres på det pågældende område, herunder med hensyn til godtgørelse for merarbejde. Det kan ikke føre til et andet resultat, at regler om godtgørelse for merarbejde bygger på andre hensyn end regler om maksimal arbejdstid.

8.4.2. Konkret om A's tilfælde

De eneste bestemmelser om opgørelse af arbejdstid for ansatte i A's stilling, som parterne har hen-vist til, er reglerne om godtgørelse for merarbejde for bl.a. specialkonsulenter. Der er enighed om, at disse regler bygger på en årsnorm, jf. herved § 3, 3. pkt., sammenholdt med § 2, stk. 3, i cirkulæret af 10. november 1971 og §§ 2, stk. 3, og 3, stk. 3, i aftalen af 5. august 1993.

Akademikerne har ikke anført forhold, der over for dette kan begrunde, at referenceperioden i A's tilfælde er 4 måneder. I den forbindelse bemærker jeg, at problemstillingen om referenceperiodens længde i praksis må have foreligget i en årrække, og at det efter bl.a. C's forklaring for voldgiftsretten må antages, at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (og tidligere relevante myndigheder) kendeligt har lagt til grund, at referenceperioden er 12 måneder. Der foreligger ikke oplysninger om, at Akademikerne tidligere har anfægtet denne opfattelse.

Herefter finder jeg, at der i medfør af implementeringsaftalens § 5, stk. 3, i A's tilfælde gælder en referenceperiode på 12 måneder. Det forhold at årsnormerne i 1971-cirkulæret og 1993-aftalen angår godtgørelse for merarbejde og ikke arbejdsmiljøforhold, kan efter det, der er anført i pkt. 8.4.1, ikke begrunde et andet resultat.

8.4.3. Delsammenfatning

Efter det anførte finder jeg, at der i A's tilfælde gjaldt en referenceperiode for 48 timers-reglen på 12 måneder.

8.5. Sammenfatning

Jeg finder, at A under sin ansættelse ikke efter implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2, var undtaget fra anvendelsesområdet for 48 timers-reglen. Hun var således ikke selvtilrettelægger. 48 timers-reglen fandt derfor anvendelse på A.

Endvidere finder jeg, at opgørelsen efter 48 timers-reglen i A's tilfælde skal ske med en reference-periode på 12 måneder.

Det følger heraf, at jeg ikke kan tage Akademikernes påstand i sagen til følge, og at Medarbejder- og Kompetencestyrelsen skal frifindes.

8.6. Konklusion

Jeg tager Medarbejder- og Kompetencestyrelsens påstand om frifindelse til følge.

T h i b e s t e m m e s:

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen for A-arbejdsplads frifindes.

Parterne skal betale egne sagsomkostninger og skal hver betale halvdelen af opmandens honorar.

København, den 7. januar 2025

Jørgen Steen Sørensen