

# Højesteret fastsætter godtgørelsesniveauet for overtrædelse af arbejdstidsloven

I forbindelse med en ny afgørelse har Højesteret fastsat godtgørelsesniveauet for arbejdsgivers overtrædelse af arbejdstidslovens regler om maksimal ugentlig arbejdstid. Kriterierne forventes anvendt i fremtidige sager.

I henhold til arbejdstidsloven må medarbejdernes gennemsnitlige arbejdstid ikke overstige 48 timer om ugen inklusive overarbejdstimer beregnet over en periode på fire måneder.

Det betyder, at en medarbejder, der har arbejdet ud over denne 48-timers grænse, er berettiget til en godtgørelse.

## Overskred 48-timers grænsen i fire år

I den konkrete sag fra Højesteret var der tale om en medarbejder, der var ansat som traktorfører i en virksomhed. Medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid var fastsat til 42,5 timer.

Medarbejderen havde i en længere periode arbejdet mere end 48 timer ugentligt:

- I 2010 gennemsnitligt 50,91 timer om ugen
- I 2011 gennemsnitligt 51,44 timer om ugen
- I 2012 gennemsnitligt 53,27 timer om ugen
- I 2013 gennemsnitligt 53,40 timer om ugen

Det var under sagen ubestridt mellem parterne, at medarbejderen udførte de ekstra arbejdstimer efter eget ønske, og at han havde modtaget fuld løn, herunder overarbejdstidsbetaling og feriepenge.

Arbejdstidslovens regler om godtgørelse finder imidlertid anvendelse, uanset at de ekstra arbejdstimer udføres efter eget ønske. Højesteret kom derfor frem til, at medarbejderen i sagen var berettiget til en godtgørelse.

## Højesteret fastsætter kriterier for godtgørelsesniveau

I forbindelse med afgørelsen af sagen fastlagde Højesteret nogle generelle kriterier for udmålingen af godtgørelsesniveauet ved overtrædelse af 48-timers grænsen.

Som udgangspunkt fastsættes godtgørelsesniveauet til 25.000 kr. Afhængigt af om der i den konkrete sag foreligger formildende eller skærpende omstændigheder, kan dette beløb imidlertid justeres til et højere eller lavere beløb.

*Formildende omstændigheder*, der taler for at udmåle godtgørelsen til under 25.000 kr. eller i særlige tilfælde ingen godtgørelse, kan ifølge Højesteret gælde, hvor overskridelsen af 48-timers grænsen er bagatelagtig, eller hvis der er tale om en enkeltstående, tilfældig eller undskyldelig overskridelse, hvor arbejdsgiveren straks foretager foranstaltninger for at undgå gentagelser.

Der kan være tale om *skærpende omstændigheder*, hvilket taler for at tilkende godtgørelser på over 25.000 kr. og op til 50.000 kr., når overskridelsen af 48-timers grænsen er af væsentligt omfang og er foregået over flere eller længere perioder, eller når medarbejderen har fået pålæg om at arbejde ud over 48 timer ugentligt, og det således ikke sker på medarbejderens eget ønske. I særlige tilfælde, hvor der foreligger flere skærpende omstændigheder, kan godtgørelsen udmåles til over 50.000 kr.

I sagen om traktorføreren lagde Højesteret ved udmålingen af godtgørelsen vægt på, at medarbejderen gentagne gange inden for en flerårig periode i et væsentligt omfang havde arbejdet ud over 48-timers grænsen. Højesteret fastsatte derfor godtgørelsen til 50.000 kr.

## Afgørelsen viser, at ...

Godtgørelser efter arbejdstidsloven som udgangspunkt skal udmåles til 25.000 kr., medmindre der foreligger formildende eller skærpende omstændigheder, hvorved godtgørelsen kan justeres op eller ned.

Disse kriterier for udmåling af godtgørelse forventes anvendt i fremtidige sager om godtgørelse for overtrædelse af arbejdstidsloven.

Det er derfor vigtigt, at man undgår at have medarbejdere, der arbejder mere end 48 timer om ugen i en længere periode, idet medarbejderen i de fleste tilfælde vil være berettiget til en godtgørelse – også selv om medarbejderen har modtaget fuld løn for samtlige timer, herunder overarbejdstidsbetaling og feriepenge.



**MIRIAM MICHAELSEN**  
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM