

EU-Domstolen slår fast: Tilkaldevagter kan udgøre arbejdstid

EU-Domstolen har i en ny sag taget stilling til tilkaldevagters arbejdsvilkår. Med sagen har EU-Domstolen nærmet sig en tydeligere afgrænsning af begreberne ”arbejdstid” og ”hviletid”. Domstolen har slået fast, at tilkaldevagtordninger, hvor medarbejderne er forpligtet til at besvare opkald fra arbejdsgiveren og indfinde sig på arbejdspladsen inden for otte minutter, efter omstændighederne kan udgøre arbejdstid i direktivets forstand. Dette, fordi arbejdsvilkårene begrænser medarbejderens muligheder for at ”hellige sig sine personlige og sociale interesser”.

Med henvisning til reglerne i EU’s arbejdstidsdirektiv – 48-timers reglen, 11-timers hviletidsreglen og et ugentligt fridøgn – er det vigtigt at afgrænse begrebet arbejdstid i forhold til hviletid. EU-Domstolen har tidligere været af den opfattelse, at når en medarbejder skulle stå til rådighed for arbejdsgiveren, men ikke befinde sig på arbejdspladsen, udgjorde det *ikke* arbejdstid i direktivets forstand.

I en ny sag skulle EU-Domstolen tage stilling til, om der var tale om arbejdstid, når medarbejderen havde fri, men var forpligtet til at indfinde sig på arbejdspladsen ved tilkald inden for otte minutter.

Sagens faktiske omstændigheder

Sagen handlede om en belgisk brandmand, der var ansat som tilkaldevagt. Ansættelsen indebar, at medarbejderen skulle bo eller opholde sig et sted, der gjorde det muligt for ham at møde på arbejdspladsen inden for otte minutter ved tilkald.

EU-Domstolen slog først og fremmest fast, at begrebet arbejdstid i direktivets forstand ikke afhænger af medarbejderens arbejdsindsats.

Det, der er afgørende for, om der er tale om arbejdstid, er, om medarbejderen er forpligtet til fysisk at befinde sig på et bestemt sted anvist af arbejdsgiveren.

I sagen kom EU-Domstolen frem til, at de omstændigheder, at medarbejderen både var forpligtet til at besvare opkald fra sin arbejdsgiver og at møde på arbejdspladsen inden for en frist på otte minutter, udgjorde arbejdstid i direktivets forstand.

EU-Domstolen lagde ved afgørelsen vægt på, at sådanne geografiske og tidsmæssige omstændigheder udgjorde en begrænsning for medarbejderens muligheder for at hellige sig sine personlige og sociale interesser – dvs. en begrænsning i forhold til at dyrke sine fritidsinteresser, se familie og venner m.v.

Afgørelsen viser, at ...

Det er vigtigt at tilrettelægge arbejdsvilkårene således, at der er klarhed om, hvornår der er tale om henholdsvis arbejdstid og hviletid, for at undgå overtrædelse af arbejdsdirektivets regler herom.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66
MIM@NJORDLAW.COM