

Udskriftsdato: 20. december 2025

KEN nr 9165 af 30/11/2012 (Gældende)

Hviletid for ansatte i vagttjeneste

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: 7000424-12

Hviletid for ansatte i vagttjeneste

Sagen handlede om overholdelse af hviletidsbestemmelser for ansatte i vagttjeneste.

Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt Arbejdstilsynets afgørelse, således at virksomheden skulle overholde bestemmelser om hviletid for de ansatte ved vagttjenesten.

Et flertal af Arbejdsmiljøklagenævnets medlemmer fandt, at arbejdet ved vagttjenesten var omfattet af arbejdsmiljølovens regler om arbejde for en arbejdsgiver, herunder reglerne om hviletid og fridøgn. Arbejdet var således ikke undtaget arbejdsmiljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, idet arbejdet ikke kunne henregnes til egentlig militærtjeneste.

Flertallet fandt, at vagten blev udført af militært personels landbaserede enheder, hvorfor første betingelse i "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste" var opfyldt.

Flertallet fandt imidlertid ikke, at der var tale om arbejde, der kunne anses for omfattet af den anden betingelse i aftalen om forståelsen af egentlig militærtjeneste, idet arbejdet ved vagttjenesten ikke bestod af arbejdsopgaver i særlige situationer i forbindelse med sikring af landet.

Flertallet lagde herved vægt på, at der ved arbejdet var tale om daglig almindelig varetagelse af sikring af personel og materiel i et lukket militært område, herunder adgangskontrol og runderinger af områderne, samt vagtopgaver vedrørende enkeltpersoner, som skulle varetages uanset beredskabstilstanden i virksomheden.

Flertallet vurderede i den forbindelse, at det var uden betydning, at vagterne var bevæbnede, idet årsagen hertil ikke vurderedes at være en særlig beredskabsmæssig, antiterrormæssig eller krigsmæssig opgave.

Flertallet fandt desuden, at den tredje betingelse i aftalen om, at arbejdet ved vagttjenesten skulle være planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten, ikke var opfyldt.

Flertallet lagde herved vægt på, at arbejdet ved vagttjenesten ikke var planlagt i et direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten.

Arbejdet var således omfattet af Arbejdsmiljølovens fulde anvendelsesområde, herunder reglerne om hviletid og fridøgn for de ansatte i vagttjenesten.

Flertallet fandt, at reglerne om daglig hvileperiode på 11 timer ikke blev overholdt for de ansatte i forbindelse med vagttjenesten.

Flertallet lagde i den forbindelse vægt på, at det af interne retningslinjer fremgik, at der ved arbejdets tilrettelæggelse ikke var taget højde for overholdelsen af reglerne om daglig hvileperiode i tilfælde af sygdom blandt de ansatte.

Flertallet lagde vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget fik oplyst af såvel ledelsen som arbejdsmiljørepræsentanten, at der ofte var tilfælde, hvor ansatte, der allerede havde været på vagt i 12 eller 13 timer, blev beordret til at fortsætte i vagten.

Flertallet lagde endelig vægt på, at der ikke var indgået aftale om fravigelse af bestemmelserne om daglig hvileperiode mellem arbejdsgiverparten og lønmodtagerorganisationen, og at der ikke som udgangspunkt var mulighed for fravigelse af reglerne om hviletid i tilfælde af sygdom blandt de ansatte, men at dette alene kunne finde sted i ekstraordinære situationer.

[Adressat udeladt]

Arbejds miljøklagenævnet har på møde den 27. november 2012 behandlet [navn udeladt]s klage over Arbejdstilsynets afgørelse af 26. april 2012, hvor [navn udeladt] fik påbud om at overholde bestemmelser om hviletid for de ansatte ved vagttjenesten hos [navn udeladt].

Nævnet traf følgende

A F G Ø R E L S E

Arbejds miljøklagenævnet fastholder Arbejdstilsynets afgørelse af 26. april 2012, hvorefter [navn udeladt] skal overholde bestemmelser om hviletid for de ansatte ved vagttjenesten hos [navn udeladt].

Nævnets afgørelse skal efterkommes senest den 1. marts 2013.

Tilbage melding skal ske til Arbejdstilsynet senest den 8. marts 2013.

B E G R U N D E L S E

Et flertal af Arbejds miljøklagenævnets medlemmer finder, at arbejdet ved vagttjeneste hos [navn udeladt] er omfattet af arbejds miljølovens regler om arbejde for en arbejdsgiver, herunder reglerne om hviletid og fridøgn.

Flertallet finder således, at arbejdet ved vagttjeneste hos [navn udeladt] ikke er undtaget arbejds miljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, idet vagttjenesten ikke kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Flertallet finder, at arbejds miljølovens bestemmelse om afgrænsningen mellem arbejde, der er omfattet af arbejds miljølovens hovedregel om arbejde for en arbejdsgiver, og arbejde der udføres af militære og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste, er afgrænset ved "Aftale mellem forsvarsministeren og beskæftigelsesministeren om præcisering af egentlig militærtjeneste".

Følgende fremgår af nævnte aftale vedrørende "egentlig militærtjeneste":

"Egentlig militærtjeneste omfatter arbejde, der

- 1) udføres af det militære personels landbaserede enheder, herunder værnepligtige, uanset på hvilken måde de måtte være tilknyttet forsvaret, samt medlemmer af hjemmeværnet, og
- 2) udføres i den del af forsvarets operative virksomhed, herunder militær uddannelses- og øvelsesvirksomhed, der foregår med henblik på løsning af de beredskabsmæssige, antiterrormæssige, fredsskabende, fredsbevarende samt krigsmæssige opgaver, der påhviler dem, og
- 3) som er planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme mv. for aktiviteten. "

Flertallet finder, at alle 3 betingelser i aftalen skal være opfyldt, for at arbejdet er omfattet af begrebet "Egentlig militærtjeneste".

Flertallet finder, at vagten udføres af militært personels landbaserede enheder, hvorfor første betingelse af de tre er opfyldt.

Flertallet finder imidlertid ikke, at der er tale om arbejde, der kan anses for omfattet af den anden betingelse i aftalen om forståelsen af egentlig militærtjeneste, idet arbejdet ved vagttjenesten hos [navn udeladt] ikke består af arbejdsopgaver i særlige situationer i forbindelse med sikring af landet.

Flertallet lægger herved vægt på, at der ved arbejdet i [navn udeladt] er tale om daglig almindelig varetagelse af sikring af personel og materiel i et lukket militært område, herunder adgangskontrol og runderinger af områderne, samt vagtopgaver vedrørende enkeltpersoner, som skal varetages uanset beredskabstilstanden i [navn udeladt].

Flertallet vurderer i den forbindelse, at det er uden betydning, at vagterne er bevæbnede, idet årsagen hertil ikke vurderes at være en særlig beredskabsmæssig, antiterrormæssig eller krigsmæssig opgave.

Flertallet finder desuden, at den tredje betingelse i aftalen om, at arbejdet ved vagttjenesten skal være planlagt i et øvelses- eller uddannelsesdirektiv eller tilsvarende direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten, ikke er opfyldt.

Flertallet lægger herved vægt på, at arbejdet ved vagttjenesten hos [navn udeladt] ikke er planlagt i et direktiv med betegnelse, omfang, placering og tidsramme m.v. for aktiviteten.

Arbejdet ved [navn udeladt] er således omfattet af Arbejdsmiljølovens fulde anvendelsesområde, herunder reglerne om hviletid og fridøgn for de ansatte i vagttjenesten.

Flertallet finder, at reglerne om daglig hvileperiode på 11 timer ikke bliver overholdt for de ansatte i forbindelse med vagttjeneste ved [navn udeladt].

Flertallet lægger i den forbindelse vægt på, at det af interne retningslinjer i [navn udeladt] fremgår, at der ved arbejdets tilrettelæggelse ikke er taget højde for overholdelsen af reglerne om daglig hvileperiode i tilfælde af sygdom blandt de ansatte.

Flertallet lægger vægt på, at Arbejdstilsynet ved tilsynsbesøget den 26. oktober 2011 fik oplyst af såvel ledelsen som arbejdsmiljørepræsentant ved [navn udeladt] at der ofte er tilfælde, hvor ansatte, der allerede har været på vagt i 12 eller 13 timer beordres til at fortsætte i vagten.

Flertallet har endelig lagt vægt på, at der ikke er indgået aftale om fravigelse af bestemmelserne om daglig hvileperiode mellem arbejdsgiverparten og lønmodtagerorganisationen, og at der ikke som udgangspunkt er mulighed for fravigelse af reglerne om hviletid i tilfælde af sygdom blandt de ansatte, men at dette alene kan finde sted i ekstraordinære situationer.

Flertallet finder ikke, at der er tale om sådanne ekstraordinære situationer i de tilfælde, hvor der er sygdom ved vagttjenesten ved [navn udeladt] uanset, at det ikke er muligt at finde en afløser fra de første to prioriteter, som anført i bestemmelse [navn udeladt].

Da arbejdstiden for de ansatte ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med reglerne om, at de ansatte skal have en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer, finder flertallet, at Arbejdstilsynets afgørelse skal fastholdes.

Flertallet har ved afgørelsen lagt følgende til grund:

Arbejdstilsynet fik ved tilsynsbesøg den 26. oktober 2011 oplyst, at der planlægges i turnusvagter af 3 måneder af gangen, og at hver vagt varer 12 eller 13 timer afhængig af, hvor vagterne foregår. Vagten består af runderinger, udkald til alarmer m.m.

Arbejdstilsynet fik desuden oplyst, at bestemmelse [navn udeladt] om vagtplanlægning og forholdsordre ved sygdom bliver fulgt. I tilfælde af sygdom hos en af vagterne, bliver der først forsøgt at finde en frivillig medarbejder blandt de ansatte efter prioriteringerne fastsat i bestemmelsen. Hvis dette ikke lykkes, bliver en af de ansatte beordret til at påtage sig vagtjenesten.

Ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten oplyste, at det ofte er forekommende, at det er en af de vagter, der er i tjeneste, der bliver beordret til at fortsætte deres vagt, hvilket kan medføre vagter på op til 24 - 26 timer ad gangen. Der har i alt været 34 tilfælde af beordringer i perioden februar til december 2011, hvor vagten er blevet forlænget udover 13 timer.

Det fremgår af det af [navn udeladt]s fremsendte eksempel på planlagt vagtskema, at gældende regler for daglig hvileperiode og fridøgn for den enkelte ansatte bliver overholdt i forbindelse med planlægningen af vagterne.

Det fremgår af det fremsendte eksempel på [navn udeladt], at der er fastsat forholdsordre i tilfælde af sygdom blandt vagterne.

Der er opstillet en prioriteringsrækkefølge, der kan anvendes, når der skal findes erstatningspersonel. Prioritet 6 er sidste prioritet. Af prioritet 1 og 2 fremgår, at der skal være tale om, at den ansatte skal have fået 11 timers hvile, inden der mødes til tjeneste, og at den ansatte ikke må være sat til at skulle møde på vagt 12 timer senere. I prioritet 3,4,5 og 6 er disse betingelser ikke medtaget.

Der beskrives under de nævnte prioriteter, hvilke ansatte, der først og fremmest skal findes for at overtage en vagt. Af prioritet 6 fremgår, at der her kan være tale om en ansat, der beordres til at træde ind i eller til at fortsætte vagten.

Det fremgår af arbejdsmiljøloven, at loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver. Undtaget er arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

Det fremgår videre af arbejdsmiljøloven, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Bestemmelsen om hviletid omfatter ikke arbejde, der udføres af militære, og som henregnes til egentlig militærtjeneste.

Det fremgår desuden af reglerne i bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn, at reglen om en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden.

Det fremgår af reglerne i samme bekendtgørelse, at vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer, og at reglerne ved aftale kan fraviges i videre omfang under visse betingelser.

Bemærkninger til klagen

[navn udeladt] har i klagen anført, at beordring til at blive på vagten kun sker i de tilfælde, hvor alle andre muligheder for at tilvejebringe en afløser er udtømte. Vagten opretholdes for at honorere kravet om, at vagten indgår som det yderste forsvar for [navn udeladt]s operationer samt beskyttelse af personer, som til stadighed vurderes at udgøre mål for egentlige terroroperationer.

[navn udeladt] har desuden anført, at der er tale om ekstraordinære situationer, når reglerne om hviletid ikke overholdes, idet det kan kompromittere sikkerheden og få store konsekvenser for [navn udeladt]s evne til at løse de daglige operationer, såfremt vagten ikke opretholdes.

[navn udeladt] har anført, at varetagelsen af [navn udeladt]vagten er omfattet af reglerne om egentlig militærtjeneste, idet en del af området betegnes som et såkaldt sikret område, som blandt andet indebærer, at der stilles krav om, at der er bevæbnet vagt 24 timer i døgnet. Behovet for bevæbnet vagt er blandt andet foretaget på baggrund af en vurdering af de trusler, der kan rettes mod [navn udeladt]. En af de væsentlige årsager til vurderingen af sikkerhedsniveauet skyldes [navn udeladt]s operationscenter/situationsrum ([navn udeladt]).

[navn udeladt] oplyser videre, at operationscenteret varetager og behandler i døgndrift blandt andet særlige hændelser i [navn udeladt] samt administrationen af adgangsbestemmelserne, herunder udenlandske skibes og flys adgang til dansk-, færøsk- og grønlandsk område. Herudover er operationscenteret ansvarlig for [navn udeladt]s operative beredskab, herunder opretholdelse af sikkerheden omkring [navn udeladt]s øverste ledelse.

[navn udeladt] finder endvidere på baggrund af Arbejds miljøklagenævnets afgørelse af 29. november 2011 vedrørende [navn udeladt] og Østre Landsrets dom af 18. oktober 2011 vedrørende afvisningsberedskabet på [navn udeladt], at arbejdet, som [navn udeladt] varetager på vagten i [navn udeladt], er omfattet af egentlig militærtjeneste, hvorfor reglerne om hviletid og fridøgn ikke er gældende.

[navn udeladt] finder således, at vagten udgør en afgørende forudsætning for operationscenteret i [navn udeladt]s operative beredskabsmæssige opgaveløsning, som det på tilsvarende vis er tilfældet med operationscenteret/situationsrummet i [navn udeladt].

[navn udeladt] finder ikke, at det er muligt at betragte vagten som en isoleret opgave. Derimod er vagten en integreret del af og afgørende forudsætning for operationscenterets og [navn udeladt]s virke og sikkerhedsgodkendelse.

[navn udeladt]vagten i [navn udeladt] udgør således en integreret del af [navn udeladt]s militære og operative beredskabsmæssige opgaveløsning, som led i opretholdelse af det nationale beredskab og den nationale sikkerhed, herunder også i forhold til antiterrormæssige opgaver.

[navn udeladt] finder, at personellet ved [navn udeladt]vagten indgår som det yderste forsvar for [navn udeladt]s operationer samt beskyttelse af personer, som til stadighed vurderes at udgøre mål for egentlige terroroperationer. [navn udeladt] bemærker hertil, at bevogtningsopgaven foretages med skarpladte våben, således at vagten hele tiden er klar til en militær indgriben og våbenanvendelse.

[navn udeladt] har i brev af 20. september 2012 blandt andet anført, at det at der er tale om daglige almindelige opgaver ikke udelukker, at der kan være tale om egentlig militærtjeneste.

[navn udeladt] finder endvidere, at det har stor betydning, at der er tale om bevæbnet vagt, da dette er med til at understrege, at der er tale om en operativ opgaveløsning. Vagtpersonalet skal være klar til bevæbnet indsats i forbindelse med f.eks. antiterror i [navn udeladt] eller [navn udeladt].

[navn udeladt] finder således, at vagten ved [navn udeladt] i [navn udeladt] følger de tre betingelser i aftalen om egentlig militærtjeneste.

Arbejdstilsynet har i udtalelsen af 28. august 2012 oplyst, at vagttjenesten ved [navn udeladt] omfatter vagt af [navn udeladt], hvor [navn udeladt] har kontorer. Herudover består vagttjenesten af vagt i [navn udeladt].

Flertallet skal til det af [navn udeladt] anførte bemærke, at sygdom blandt de ansatte ikke kan betragtes som sådanne ekstraordinære situationer at det giver mulighed for fravigelse af reglerne om hviletid. Dette gælder uanset det i klagen anførte af [navn udeladt] om, at det vil kunne kompromittere sikkerheden

og få store konsekvenser for [navn udeladt]s evne til at løse de daglige operationer, hvis vagten ikke opretholdes.

For så vidt angår [navn udeladt]s bemærkninger om, at vagten ved [navn udeladt] ikke er omfattet af Arbejds miljølovens regler, men skal anses som omfattet af egentlig militærtjeneste, skal flertallet henvise til begrundelsen ovenfor, hvorefter flertallet finder, at arbejdet ikke er egentlig militærtjeneste.

Flertallet skal herudover bemærke, at udførelsen af arbejdet ved [navn udeladt] samt rammerne herfor ikke er sammenligneligt med de forhold i arbejdet, der lå til grund for henholdsvis den klagenævnss afgørelse, der henvises til, samt til Østre Landsrets dom vedrørende AVB-vagten på [navn udeladt].

Flertallet bemærker, at der ved vagttjenesten ved [navn udeladt] er tale om daglig almindelig varetagelse af sikring af personel og materiel i et lukket militært område, herunder adgangskontrol samt runderinger af områderne, som skal varetages uanset beredskabstilstanden i [navn udeladt]. Det, at vagterne ligeledes er klar til bevæbnet indsats i forbindelse med f.eks. antiterror, finder flertallet ikke kan ændre ved denne vurdering.

Arbejds miljøklagenævnets afgørelse er truffet af et flertal på 6 ud af nævnets 11 stemmeberettigede medlemmer.

R E G L E R

Arbejds miljøklagenævnet henviser til

- § 2, stk. 1 og stk. 2, nr. 3, § 50 og § 77, stk. 1, i Arbejds miljøloven, jf. Beskæftigelsesministeriets lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010
- § 3, § 5, § 19 og § 21, i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn.

Reglerne kan læses på de følgende sider.

O P L Y S N I N G E R N E I S A G E N

Sagen er afgjort på grundlag af de akter, som klagenævnet har modtaget fra Arbejdstilsynet, samt [navn udeladt]s brev af 20. september 2012.

M I N D R E T A L S U D T A L E L S E

Et mindretal bestående af 5 medlemmer finder, at arbejdet ved vagttjenesten hos [navn udeladt] er egentlig militærtjeneste og derfor ikke omfattet af arbejds miljølovens regler. Mindretallet finder ikke grundlag for at tilsidesætte [navn udeladt]s vurdering af, hvad "egentlig militærtjeneste" er. Mindretallet finder i øvrigt, at spørgsmålet om afgrænsningen af "egentlig militærtjeneste" bør afklares af aftaleparterne.

På klagenævnets vegne

[navn udeladt]

Kopi til:

[navne udeladt]

Regler

Arbejdsmiljøloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010

Kapitel 1

Formål og område

...

§ 2. Loven omfatter arbejde for en arbejdsgiver.

Stk. 2. Undtaget er

1. arbejde i arbejdsgiverens private husholdning, jf. dog § 59,
2. arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer af arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, jf. dog § 59,
3. arbejde, der udføres af militære, og som kan henregnes til egentlig militærtjeneste.

...

Kapitel 9

Hvileperiode og fridøgn

§ 50. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Stk. 2. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3. Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

...

Kapitel 13

Arbejdstilsynet

...

§ 77. Arbejdstilsynet kan træffe afgørelse om forhold, der strider mod loven eller mod regler eller afgørelser i medfør af loven, og kan herunder påbyde, at forholdene bringes i orden straks eller inden en frist.

...

Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v.

...

Kapitel 2

Hvileperiode og fridøgn

§ 3. Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

...

§ 5. § 3 og § 4 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

...

Kapitel 5

Aftaler

§ 19. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at den daglige hvileperiode i et begrænset omfang kan udskydes eller nedsættes til 8 timer.

Stk. 2. De i stk. 1 nævnte parter kan endvidere aftale, at den daglige hvileperiode ved rådighedstjeneste kan udskydes eller nedsættes til 8 timer, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenestetiden.

...

§ 21. Vedkommende arbejdsgiverpart og lønmodtagerorganisation kan aftale, at reglerne om hvileperiode og fridøgn fraviges i videre omfang end nævnt i §§ 19 og 20. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

...