

REGIONERNES LØNNINGS- OG SUNDHEDSKARTELLET
TAKSTNÆVN

A F T A L E
om
visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse
af arbejdstiden

1995

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1. ANVENDELSESOMRÅDE	3
§ 2. DEFINITIONER	3
§ 3. DAGLIG HVILETID	4
§ 4. PAUSE.....	4
§ 5. UGENTLIG HVILETID	4
§ 6. UGENTLIG ARBEJDSTID	5
§ 8. NATARBEJDETS VARIGHED.....	5
§ 9. NATARBEJDERES OVERGANG TIL DAGARBEJDE OG HELBREDSKONTROL	6
§ 10. TVISTIGHEDER	6
§ 11. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE.....	7
TILLÆG TIL AFTALE OM IMPLEMENTERING AF EU'S ARBEJDS- TIDSDIREKTIV	10

AFTALE OM VISSE ASPEKTER I FORBINDELSE MED TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSTIDEN

§ 1. ANVENDELSESOMRÅDE

1. Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte, samt ansatte ved selvejende institutioner m.v., hvor de (amts)kommunale overenskomster/aftaler m.v. gælder.
2. Aftalen gælder ikke ansatte, der er beskæftiget med vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads eller læger under uddannelse.
3. Aftalen er en minimumsaftale.

BEMÆRKNINGER:

Denne aftale berører ikke parternes adgang til at aftale overenskomster/aftaler m.v., der er gunstigere.

§ 2. DEFINITIONER

1. Arbejdstid: Arbejdstiden er defineret i de enkelte overenskomster/aftaler eller i særlige arbejdstidsregelsæt.

Hvor en sådan ikke er fastlagt, er arbejdstiden det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse.
2. Hvileperiode: Det tidsrum, der ikke er arbejdstid, samt det tidsrum, der i aftalerne om hviletid er aftalt som hviletid.
3. Natperiode: Et tidsrum på mindst 7 timer, der skal omfatte tidsrummet mellem kl. 00.00 og 05.00.
4. Natarbejder: En ansat, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i nat perioden.

§ 3. DAGLIG HVILETID

Den daglige hvile tid følger bestemmelserne i lov om arbejdsmiljø, og Arbejdsministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn med de i tilknytning hertil indgåede og godkendte aftaler om hviletid og fridøgn.

BEMÆRKNINGER:

Parterne konstaterer, at de eksisterende regler om hviletid skal give de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende hviletid, såfremt man fraviger bestemmelserne om hviletid.

§ 4. PAUSE

Det skal sikres, at den ansatte kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

De nærmere bestemmelser fastsættes i de enkelte overenskomster, såfremt der ikke er pausebestemmelser i overenskomsten/aftalen.

§ 5. UGENTLIG HVILETID

Den ugentlige hviletid følger bestemmelsen i lov om arbejdsmiljø, og Arbejdsministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn med de i tilknytning hertil indgåede og godkendte aftaler om hviletid og fridøgn.

BEMÆRKNINGER:

Parterne konstaterer, at de eksisterende regler om fridøgn skal give de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn, såfremt man fraviger bestemmelserne om fridøgn.

§ 6. UGENTLIG ARBEJDSTID

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fremgår af den enkelte overenskomst/aftale eller særlige arbejdstidsregelsæt.
2. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syv-dages periode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde.

Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode. Hvor der i overenskomster/aftaler er fastsat eller fastsættes en anden referenceperiode for beregning af gennemsnittet, benyttes denne. Referenceperioden kan højst være 12 måneder.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse:

- 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 personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger.

§ 7. ÅRLIG FERIE

Bestemmelserne i aftale om ferie for (amts)kommunalt ansatte finder anvendelse.

§ 8. NATARBEJDETS VARIGHED

1. De i den enkelte overenskomst/aftale eller særlige arbejdstidsregelsæt optagne bestemmelser om den daglige arbejdstid gælder også for natarbejde.
2. Hvor en sådan ikke er fastlagt, må den normale arbejdstid for natarbejdere i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer. Referenceperioden ved beregningen er identisk med den, som følger af § 6.

Afvigelser herfra kan aftales mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

3. Natarbejdere med særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, arbejder ikke mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Afvigelser herfra kan aftales mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

BEMÆRKNINGER:

For så vidt angår dette punkts definition af særlig risikofyldt beskæftigelse, eller beskæftigelse der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, henvises til arbejdsmiljølovgivningen.

§ 9. NATARBEJDERES OVERGANG TIL DAGARBEJDE OG HELBREDSKONTROL

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, der påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

BEMÆRKNINGER:

I den forbindelse skal det bemærkes, at parterne forudsætter, at den gratis helbreds kontrol, som tilbydes natarbejdere inden de begynder natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum, indgår i de nationale helbredsordninger.

§ 10. TVISTIGHEDER

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Sundhedskartellet (SHK).

§ 11. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

1. Aftalen træder i kraft når de enkelte overenskomster/aftaler er udsendt dog senest den 22. november 1996. For ansatte, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler træder, aftalen i kraft senest 3 måneder efter udsendelse af denne aftale.
2. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt. Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København, den 19. april 2007

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:

Signe Friberg Nielsen / Tine Holst

For SUNDHEDSAKARTELLET:

Connie Kruckow / Helle Varming

AFSKRIFT

Arbejdsministeriet
Dato 11. januar 1995
Kontor 3.
Sag nr. 94-6182-84
Sagsbeh. KRY

VEDRØRENDE IMPLEMENTERING AF DIREKTIV 93/104/EF OM
TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSTIDEN

Under henvisning til brev af 13. december 1994 fra parterne på det (amts)kommunale område, hvor ministeriet bedes om at tilkendegive, hvilke initiativer med hensyn til ændringer i love og bekendtgørelser, man ønsker at iværksætte i forbindelse med direktivet – herunder snitfladen mellem aftale og lovstof - skal ministeriet bemærke:

Der skal indledningsvist gøres opmærksomt på, at arbejdsministeren over for Folketinget har tilkendegivet, at implementeringen af arbejdstidsdirektivet bør foretages af arbejdsmarkedets parter, og at man først efter afslutningen af parternes overvejelser og ændringer i overenskomsterne vil tage stilling til, om supplerende lovgivning er nødvendig.

Arbejdstidsdirektivet er et minimumsdirektiv, jf. artikel 15, som kan implementeres ved lovgivning/administrative bestemmelser eller ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter, idet dog den enkelte medlemsstat skal træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de ved direktivet krævede resultater, jf. artikel 18, stk. 1, a.

Det bemærkes desuden, at gennemførelsen af direktivet ikke kan danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne, jf. artikel 18, stk. 3. Dette gælder, uanset om niveauet følger af lov eller af aftaler. Bestemmelsen skal især ses i sammenhæng med artikel 16 om referenceperioder og artikel 17 om undtagelsesbestemmelser.

Det er umiddelbart ministeriets opfattelse, at i det omfang et område allerede er genstand for lovregulering, vil det fortsat være hensigtsmæssigt at lovregulere. I det omfang et område allerede er genstand for aftaleregulering, vil det fortsat være hensigtsmæssigt af aftaleregulere.

Som følge heraf er artikel 3 (som anses for at være implementeret) genstand for lovregulering, artikel 4 vil være genstand for aftaleregulering, artikel 5 (som anses for at være implementeret) er genstand for lovregulering, artikel 6 vil være genstand for aftaleregulering, artikel 7 (som anses for at være implementeret, dog med undtagelse af statslige tjenestemænd m.v.) er genstand for lovregulering, artikel 8 vil være genstand for aftaleregulering, artikel 9 kan indgå i aftalemæssig sammenhæng, artikel 10, som er fakultativ, og som anses for implementeret ved gældende lovgivning, kan yderligere udmøntes via aftaler, artikel 11 og 12 (som anses for at være implementerede) er genstand for lovregulering, og artikel 13, som formentlig er implementeret i arbejdsmiljøreguleringen, kan være genstand for yderligere udmøntning via aftaler. Artikel 16 og 17 åbner - med den begrænsning der som ovenfor nævnt følger af artikel 18, stk. 3 - mulighed for aftalemæssig fravigelse.

I forbindelse med implementeringsarbejdet understreges det, at arbejdsministeren - uanset der er indgået aftaler på overenskomstniveau - selvsagt fortsat kan fastsætte regler i medfør af arbejdsmiljølovgivningen. Det skal dog tilføjes, at der på nuværende tidspunkt ikke er planer om at ændre i eksisterende regler på baggrund af arbejdstidsdirektivet.

Det skal ligeledes understreges, at aftaler på overenskomstniveau ikke fratager Arbejdstilsynet muligheden for med hjemmel i arbejdsmiljølovgivningen at foretage påtale efter en konkret vurdering, når sikkerheds- og sundhedsmæssige grunde taler herfor.

P.M.V.

E.B.

Henrik Grove

****NYT****

TILLÆG TIL AFTALE OM IMPLEMENTERING AF EU'S ARBEJDESTIDSDIREKTIV

Der har været rejst tvivl om, hvorvidt EU's arbejdstidsdirektiv (93/104/EF) er korrekt implementeret for så vidt angår spørgsmålet om natarbejde.

Parterne bag aftalen har drøftet implementeringen af EU-direktivet, og er enige om følgende tillæg til aftalen:

I § 2 (definitioner) ændres punkt 3 til følgende:

Ved natperiode forstås et tidsrum på mindst 7 timer, som omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og 05.00. Medmindre andet er aftalt, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

§ 2, punkt 4 ændres til:

En natarbejder defineres som

- a) en ansat, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller
- b) en ansat, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder

Bemærkningen til § 9 ændres til følgende:

De ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum. Helbreds kontrollen betales af arbejdsgiveren.

København, den 19. april 2007

For **REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:**
Signe Friberg Nielsen / Tine Holst

For **SUNDHEDSKARTELLET:**

Connie Kruckow / Helle Varming