

Kommunernes Landsforening  
Amtsrådsforeningen  
Københavns Kommune  
Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

# **KTO-aftaler om arbejdstid mv. pr. 1 april 1999**

- rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler,
  - rammeaftale om deltidsarbejde
  - aftale om konvertering af ulempetillæg
- aftale om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden

*med KTO's kommentarer*

## AFTALER OM ARBEJDSTID

## KTO'S KOMMENTARER

### Indledning:

Som led i KTO-forliget 1999 er der indgået aftaler vedrørende arbejdstid. KTO-forliget indeholder:

- muligheder for decentralt at indgå aftaler om arbejdstid tilpasset de enkelte arbejdspladser og personalegrupperes ønsker og behov, og
- implementering af EU's direktiv om deltidsarbejde, som bl.a. indebærer, at fuldtids- og deltidsansatte på 10 timer og derover pr. 1. januar 2001 har samme rettigheder med hensyn til fuld løn under sygdom, løn under barsel og optjening af pension.

Herudover er der som led i KTO-forliget 1999 indgået aftale om udvidelse af aftalen om konvertering af ulempetillæg. Udvidelsen indebærer bl.a., at såvel arbejdstidsbestemte ydelser som arbejdsbestemte tillæg og lignende, nu også kan konverteres til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt.

Som led i KTO-forliget 1999 er der også indgået aftale om enkelte centralt aftalte arbejdstidsregler, som bl.a. giver mulighed for betaling ved over-/merarbejde og på særydelsesområdet. Bestemmelserne herom er indarbejdet i de enkelte overenskomster/aftaler, og er derfor ikke medtaget i denne kommenterede aftalesamling om arbejdstid mv.

Desuden har KTO i 1995 indgået en

## AFTALER OM ARBEJDSTID

## KTO'S KOMMENTARER

aftale med de (amts)kommunale arbejdsgivere om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden.

For at give et samlet overblik over de indgåede KTO-aftaler vedrørende arbejdstid, er aftalerne med KTO's kommentarer samlet i én pjece.

Pjecen indeholder følgende aftaler:

1. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.
2. Aftale om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden.
3. Rammeaftale om deltidsarbejde.
4. Aftale om konvertering af ulempe-tillæg

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

### 1. Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

#### Indledning:

Mellem KTO og de (amts) kommunale arbejdsgivere blev i 1998 nedsat en arbejdsgruppe, der fremkom med forslag til reform af særydelser og arbejdstid. KTO-siden anførte i den forbindelse, at der kan være et behov for, at arbejdstidsregelsættet i højere grad end i dag målrettes til de enkelte institutioner/arbejdspladser på en sådan måde, at de ansatte får indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.

Som led i de forberedende drøftelser ved OK-99 udarbejdede arbejdsgruppen på den baggrund et idéoplæg til en rammeaftale om decentrale forsøg med ændrede arbejdstidsregler. Dette forslag blev under overenskomstforhandlingerne i næsten uændret form udmøntet i rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.

Rammeaftalen indebærer, at der på visse betingelser kan indgås decentrale arbejdstidsaftaler, der giver mulighed for at tilgodese lokale behov.

Hensigten er at fremme en større fleksibilitet. En fleksibilitet, som tilgodeser hensynet til arbejdspladsen, personalet, arbejdsmiljøet, og som sikrer sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv.

Rammeaftalen giver mulighed for, at de lokale parter kan indgå aftaler om arbejdstid, herunder aftaler om fravigelse af de centrale aftaler om arbejdstid.

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

### § 1. Aftalens område

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:

- 1) Kommunernes Landsfor-  
enings forhandlingsområde,
- 2) Amtsrådsforeningens for-  
handlingsområde,
- 3) Københavns Kommune,
- 4) Frederiksberg Kommune,
- 5) selvejende dag- og/eller døg-  
ninstitutioner, dog for Amts-  
rådsforeningens forhand-  
lingsområde og Københavns  
kommunes vedkommende al-  
le selvejende institutioner  
mv. som (amts)kommunen  
har indgået driftsoverens-  
komst med, og
- 6) naturgasselskaber og ved  
andre fælles (amts)kom-  
munale virksomheder.

#### *Bemærkninger:*

*De selvejende dag- og/eller døg-  
institutioner er omfattet af afta-  
len, og det forudsættes, at spørgs-  
målet om kompetence til at indgå  
aftaler for institutionen afklares  
mellem kommunalbestyrelsen og  
bestyrelsen for den pågældende  
selvejende dag- og/eller døgnin-  
stitution.*

*Ansatte ved andre selvejende in-*

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

*stitutioner end dag- og/eller døgninstitutioner (fx selvejende plejehjem eller idrætshaller) er ikke omfattet af aftalen.*

*For sådanne selvejende institutioner, kan det mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for vedkommende selvejende institution bestemmes, at aftalen kan anvendes.*

*Det forudsættes ligeledes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftaler for institutionen afklares mellem kommunalbestyrelsen og bestyrelsen for den pågældende selvejende institution.*

### **ARF-bemærkninger:**

*De selvejende institutioner, med hvem amtet har indgået driftsoverenskomst med, er omfattet af aftalen, og det forudsættes, at spørgsmålet om kompetence til at indgå aftale for institutionen afklares mellem amtsrådet og bestyrelsen for den selvejende institution.*

## **§ 2. Aftalens formål**

Denne aftale har til formål, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladers og personalegrupperes ønsker og behov.

Der er i tilknytning til aftalen udarbejdet vejledende modeller for decentrale arbejdstidsaftaler. Vejledningen indeholder en beskrivelse af hvilke bestemmelser, der bør indeholdes i en decentral aftale om arbejdstid, samt konkrete eksempler på forskellige ar-

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

Der er enighed om følgende grundprincipper for de decentrale aftaler om arbejdstid:

- a. De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelserne, herunder betalingssatser og afspadseringsregler mv., inden for rammerne i § 3.

bejdstidsmodeller, jf. bilag 1, side 25.

Herudover er der udarbejdet en vejledning om, hvordan arbejdsmiljøhensyn kan indgå i de decentrale arbejdstidsaftaler, jf. bilag 2, side 29.

Det er endvidere aftalt, at de forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgivere kan udarbejde supplerende inspirations- og informationsmateriale, som er rettet mod forholdene på de forskellige sektorområder.

Det er desuden aftalt, at rammeaftalen evalueres efter 4 år af KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere.

Endelig er det aftalt at iværksætte personalepolitiske projekter på området med henblik på bl.a. at belyse de arbejdsmiljømæssige og de økonomiske konsekvenser af decentrale arbejdstidsaftaler.

KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere er enige om, at grundprincipperne a)-e) danner grundlaget for indgåelse af de decentrale arbejdstidsaftaler.

Rammeaftalen giver mulighed for, at de lokale parter kan indgå aftaler om arbejdstid, herunder aftaler om fravigelse af de centrale aftaler om arbejdstid.

Det bemærkes, at de decentrale arbejdstidsaftaler kan opsiges med 3 måneders varsel, og at arbejdstiden efter opsigelse på ny vil være reguleret af de centrale arbejdstidsaftaler, som er ind-

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

gået mellem de forhandlingsberettigede organisationer og (amts)kommunen.

I aftalen er ikke fastsat bestemmelser om økonomiske rammer mv. Der er således mulighed for at aftale lokale ulempe- og overtidsbetalinger, herunder afspadseringsregler, som er tilpasset arbejdspladsens lokale behov, og som er mere gunstige end de centralt fastsatte overenskomstbestemmelser, jf. bemærkningen til § 3.

I de decentrale arbejdstidsaftaler kan indgå bestemmelser om: Planlægning af arbejdstid (fx arbejdstilrettelæggelse, valg af arbejdstidsmodeller, bemandingsmål), ændringer i planer (fx varslingsbestemmelser), opgørelse af arbejdstid (fx normperioder), overarbejde (fx satser, afspadsering), ubekvemme arbejdstidspunkter (fx satser, tidsrum for ubekvemme arbejdstidspunkter), arbejdsmiljøforhold mv., jf. i øvrigt bilag 1, side 25.

Af bilag 1 fremgår, at der i de decentrale arbejdstidsaftaler bør indgå overvejelser om bemandingsmål på de enkelte vagter, herunder at der tages hensyn til de ansattes kompetencer både med hensyn til fordelingen mellem de enkelte faggrupper, og kompetencer internt i de enkelte faggrupper.

I de decentrale arbejdstidsaftaler kan også indgå hensyn til personalets muligheder for at deltage i udviklingsaktiviteter, kompetenceudvikling, mødevirksomhed, mv.

Af § 16 i aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg fremgår, at samarbejdsudvalg er medbestemmende med hensyn til fastlæg-

- b. De lokale parter skal have størst mulig indflydelse på arbejdstidsplanlægning og –



## DECENTRALE AFTALER

tilrettelæggelse på den enkelte institution.

- c. De decentrale arbejdstidsaftaler etableres på den enkelte institution/afdeling så vidt muligt fælles for de faggrupper, der deltager.

## KTO'S KOMMENTARER

gelse af retningslinier om bl.a. placering af den daglige arbejdstid og pauser. Tilsvarende bestemmelser fremgår af §§ 6 og 8 i KTO's rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse mv.

Den decentrale aftale om arbejdstid betyder nu også, at de (lokale) repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer skal have størst mulig indflydelse på arbejdstidsplanlægningen og – tilrettelæggelsen på den enkelte institution – fx om mødetider og bemandingsmål.

Dette grundprincip lægger op til, at de decentrale aftaler etableres på den enkelte institution/afdeling. Endvidere er der lagt op til, at decentrale arbejdstidsaftaler så vidt muligt dækker alle faggrupper. Herved opnås bedre mulighed for at indgå aftaler som tilgodeser hele arbejdspladsen og inddrager samtlige personalegruppers behov og ønsker til en mere fleksibel arbejdstidsaftale.

Der bør derfor som led i udarbejdelsen af decentrale arbejdstidsaftaler indledes et lokalt samarbejde mellem (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisationer, herunder drøftes og fastlægges konkrete ønsker og krav.

De lokale parter kan endvidere aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og repræsentanter for ledelsen på den enkelte institution/afdeling. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

- d. De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen.

eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

Det er dog ikke et krav til de decentrale arbejdstidsaftaler, at de skal omfatte alle personalegrupper. Der kan således indgås en decentral arbejdstidsaftale dækkende én eller flere personalegrupper på én institution/afdeling.

Det er magistraten/amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden henholdsvis de forhandlingsberettigede organisationer, som bestemmer, hvem som kan indgå decentrale arbejdstidsaftaler, jf. § 3, stk. 1.

Et fjerde grundprincip er, at der i forbindelse med decentrale arbejdstidsaftaler, arbejdstidsplanlægning og tilrettelæggelse skal indgå hensyn til arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøhensyn, herunder konkrete initiativer til sikring heraf, bør eksplicit fremgå af den decentrale arbejdstidsaftale – fx initiativer som:

- tilpasser bemandsningsmål og vagtlængde til arbejdskravene,
- mindsker antallet af lange vagter,
- etablerer klare og forståelige målsætninger, prioriteringer og ledelseskompetencer for arbejdet,
- sikrer tidlig information, og som
- reducerer antallet af natarbejder i træk.

Der henvises i øvrigt til bilag 2, side 29, om arbejdsmiljøhensyn i decentrale

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

arbejdstidsaftaler.

Erfaringer fra arbejdspladsvurderinger kan konkret indgå som grundlag for sikring af arbejdsmiljøhensyn i de decentrale arbejdstidsaftaler, herunder i opfølgningen på de decentrale aftaler. I den forbindelse vil det være hensigtsmæssigt at følge de mere langsigtede virkninger såvel de positive som negative af de decentrale arbejdstidsaftaler. Det være sig i et bedre arbejdsmiljø, trivsel og tilfredshed eller i form af evt. nedslidning, udbrændthed, stress, sygefravær, øget jobomsætning, mv.

Det vil endvidere været hensigtsmæssigt, at medindflydelsesudvalg/samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg løbende forholder sig til, hvordan arbejdstilrettelæggelsen og arbejdsmiljøhensyn i den konkrete sammenhæng bedst lader sig forene.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne under § 3, stk. 2a.

Grundprincippet indebærer, at der i forbindelse med de decentrale aftaler skal tages hensyn til personalets familiemæssige og private forhold – fx familier med små børn, enlige forsørgere, fritidsinteresser mv.

- e. De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem produktionen, de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.

### § 3. Decentrale aftaler om ændrede arbejdstidsregler

#### Stk. 1

De decentrale aftaler indgås mellem de lokale parter, dvs. kommunalbestyrelsen/amtsrådet/

Ved en forhandlingsberettiget organisation forstås en organisation, der:

1. er medlem af KTO og/eller

## DECENTRALE AFTALER

magistraten/selskabet/virksomheden – herunder de hertil bemyndigede - og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er).

Der kan decentralt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger gældende centrale aftaler om arbejdstid, indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.

### Stk. 2

Det forudsættes,

- a) at gældende arbejdsmiljøregler, herunder arbejdsmiljøloven, respekteres,

## KTO'S KOMMENTARER

2. har indgået en kollektiv overenskomst/aftale med vedkommende arbejdsgiverpart og/eller
3. har indgået en hovedaftale med vedkommende arbejdsgiverpart.

Det er således de forhandlingsberettigede organisationer, der bestemmer, hvem der indgår decentrale arbejdstidsaftaler, jf. § 2, pkt c, hvoraf fremgår, at et grundprincip er, at de decentrale arbejdstidsaftaler etableres på den enkelte institution/afdeling så vidt muligt fælles for de faggrupper, der deltager.

Rammeaftalen giver mulighed for, at de lokale parter på baggrund af lokale behov og ønsker kan indgå aftaler om fravigelse af samtlige centrale aftaler om arbejdstid, jf. dog stk. 2.

Denne aftale giver alene mulighed for at fravige centrale aftaler vedrørende arbejdstid. Centrale aftaler vedrørende fx ferieaftalen og feriefridagsaftalen, aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager kan således ikke fraviges.

Arbejdsmiljøreglerne skal respekteres i de decentrale arbejdstidsaftaler.

Af bekendtgørelsen om arbejdets udførelse fremgår bl.a.:

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

§ 4: "Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt... Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed".

§ 6: "Virksomhedens sikkerhedsorganisation skal deltage i planlægningen af arbejdet..., samt i kontrollen af arbejdsmiljøet..".

§ 7: "Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed".

§ 8: "Ved arbejdets udførelse skal der tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger".

Endvidere skal arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om hviletid og fridøgn respekteres, jf. også KTO's nedenstående bemærkninger vedrørende aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Arbejdsmiljøloven samt Arbejdsministeriets bekendtgørelser om arbejdets udførelse og om hviletid og fridøgn er vedlagt som bilag 3, side 31, bilag 4, side 33, og bilag 5, side 53.

Der henvises til KTO's aftale om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. side 61.

at aftalen om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden,

## DECENTRALE AFTALER

respekteres, og

## KTO'S KOMMENTARER

I nedenstående bemærkninger er gengivet de bestemmelser i KTO's aftale om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, som har betydning i forhold til udmøntningen af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler.

Af KTO's aftale om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden fremgår det, at parterne er enige om, at de eksisterende regler om daglig hviletid og fridøgn skal give de ansatte mulighed for kompenserende hviletid, såfremt man fraviger bestemmelserne om hviletid.

I forbindelse med implementering af direktivets bestemmelser om daglig hviletid og fridøgn i lov om arbejdsmiljø fremgår, at der skal ydes arbejdstageren passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvist er af en sådan karakter, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder.

Ved passende beskyttelse forstår Arbejdsministeriet ekstraordinære sikkerhedsforanstaltninger, arbejdsorganisatoriske eller administrative tiltag, herunder pauser og perioder med mindre belastende arbejde, jf. AT-meddelelse nr. 5.01.1, 5.01.2 og 5.01.3 fra 1997.

Af bemærkningen til loven fremgår, at der ved planlægning af arbejdets tilrettelæggelse mv. i videst muligt omfang bør sikres, at det bliver muligt at yde kompenserende hvileperiode, jf. § 56 i lov om arbejdsmiljø.

Om den daglige hviletid gælder, at ar-

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

bejdstiden skal tilrettelægges således, at den ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer. Der er dog i lovgivningen mulighed for inden for afgrænset former for arbejde, samt efter aftale mellem vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation til, i begrænset omfang, at udskyde eller nedsætte den daglige hvileperiode til 8 timer, jf. §§ 7, 8 og 18 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn.

Om den ugentlige hviletid gælder, at den ansatte for hver 7-dages periode får en sammenhængende hvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglige hvileperiode. Der er dog mulighed for at indgå lokalaftaler om at forlænge 7-dages perioden op til en 12-dages periode, idet sådanne aftaler vil medføre, at der gives længere hvileperioder på andre tidspunkter.

Det skal dog bemærkes, at overenskomsterne typisk indeholder bestemmelser om længere varighed af det ugentlige fridøgn (ex. fra 55-64 timer).

KTO's aftale om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden betyder bl.a., at der i de decentrale arbejdstidsaftaler skal iagttages:

- at det sikres, at den ansatte kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. De fleste overenskomster og aftaler giver allerede adgang til pauser af under ½ times varighed, hvis den ansatte

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

- b) at den normale ugentlige arbejdstid højst må udgøre 37 timer i gennemsnit over en periode.

Der kan dog i de enkelte overenskomster/aftaler – indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter – være indgået aftale om fravigelse af punkt b).

### Stk. 3

Det forudsættes, at der aftales en evaluering af den decentrale arbejdstidsaftale, f.eks. efter en periode på 2 år.

### Stk. 4

står til rådighed for institutionen. Det skal i den forbindelse anføres, at aftalen ikke giver adgang til en "betalt pause", og

- at bestemmelser om natarbejdets varighed er fastsat i de enkelte overenskomster. Direktivet fastsætter, at natarbejde i gennemsnit ikke må overstige 8 timer pr. periode på 24 timer. Der er dog mulighed for i de decentrale arbejdstidaftaler at aftale fravigelser herfra.

Perioden er ikke afgrænset i denne aftale.

Bestemmelsen om en ugentlig arbejdstid på højst 37 timer kan alene fraviges, hvis der er hjemmel hertil i de centrale overenskomster/aftaler.

Med henblik på løbende at sikre, at de decentrale arbejdstidsaftaler svarer til de lokale ønsker og behov, herunder efterlever grundprincipperne i § 2, skal der som led i de decentrale arbejdstidsaftaler indgå bestemmelser om evaluering af aftalen. Bestemmelser herom skal fremgå af den decentrale aftale.



## DECENTRALE AFTALER

Decentrale aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder, med mindre andet aftales. Efter ophør af de decentrale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

### *Bemærkning til § 3:*

*Der er mulighed for decentralt at aftale betalingssatser mv., som indebærer en samlet højere aflønning end efter de centralt aftalte satser mv.*

## KTO'S KOMMENTARER

Bemærkningen er knyttet til hele § 3 og præciserer, at der ikke i aftalen er fastsat bestemmelser om økonomiske rammer for de decentrale aftaler, og at der derfor er mulighed for at aftale lokale ulempe- og overtidbetaling, herunder afspadseringsregler, som er mere gunstige end de centralt fastsatte overenskomst-/aftalebestemmelser.

Vedrørende ulempebetaling henvises også til KTO's aftale om konvertering af ulempetillæg, hvor der gives mulighed for at aftale et årligt ulempetillæg eller et fast tillæg pr. tjeneste/vagt.

## § 4. Ikrafttræden og opsigelse

### **Stk. 1**

Denne aftale træder i kraft den 1. april 1999 og kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2002.

Opsigelse skal ske skriftligt.

### **Stk. 2**

## DECENTRALE AFTALER

Såfremt rammeaftalen opsiges, indebærer dette samtidigt opsigelse af de lokale arbejdstidsaftaler. Efter ophør af de decentrale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

København den x x 1999

For Kommunernes Landsforening

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

### **Ad rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler**

I tilknytning til rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler er parterne enige om følgende:

1. KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter udarbejder inspirationsmateriale, jf. bilag

## KTO'S KOMMENTARER

Det er præciseret, at såfremt KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere opsiges rammeaftalen opsiges også fra samme dato de decentrale aftaler. Herefter vil de centrale arbejdstidsbestemmelser på ny være gældende.

Der er i tilknytning til aftalen udarbejdet vejledende modeller for decentrale arbejdstidsaftaler, samt en vejledning om, hvordan arbejdsmiljøhensyn kan

## DECENTRALE AFTALER

1, hvor der gives eksempler på modeller for decentrale arbejdstidsaftaler, herunder vejledning om hvordan arbejdsmiljøhensyn kan indgå i disse arbejdstidsaftaler, jf. bilag 2.

2. De forhandlingsberettigede organisationer og de (amts)-kommunale arbejdsgiverparter kan udarbejde supplerende inspirations- og informationsmateriale, som er rettet mod forholdene på de forskellige sektorområder. Dette kan medvirke til en sektorrettet formidling af dels modeller for udformning af arbejdstidsbestemmelser, dels konkrete eksempler på arbejdstilrettelæggelse.
3. Rammeaftalen evalueres efter 4 år af KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.
4. Der iværksættes efter nærmere aftale personalepolitiske projekter om decentrale arbejdstidsaftaler. Projekterne kan bl.a. behandle følgende elementer:
  - De arbejdsmiljømæssige forhold, herunder sammenhængen mellem døgntjeneste og de ansattes sundhed og trivsel,

## KTO'S KOMMENTARER

indgå i de decentrale arbejdstidsaftaler, jf. bilag 1, side 25, og bilag 2, side 29.

## DECENTRALE AFTALER

## KTO'S KOMMENTARER

- Det psykiske arbejdsmiljø, herunder betydningen af den ansattes medbestemmelse og medindflydelse på arbejdstilrettelæggelsen.
- De økonomiske og ressourcemæssige følger af de indgåede decentrale arbejdstidsaftaler.



## Bilag 1 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### Bilag 1. Vejledende modeller for decentrale arbejdstidsaftaler

En decentral arbejdstidsaftale vil normalt indholde bestemmelser om følgende:

**1. Planlægning af arbejdstid**

Hvordan er proceduren (spillereglerne), tidsfrister, sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv, eventuelle begrænsninger i arbejdstilrettelæggelsen mv.

**2. Ændringer i planer**

Spilleregler for ændringer i forhold til det planlagte.

**3. Opgørelse af arbejdstid**

Hvordan opgøres den gennemsnitlige arbejdstid på 37 timer.

**4. Overarbejde**

Opgørelse af overarbejde. Honorering af overarbejde.

**5. Ubekvemme arbejdstidspunkter**

Hvad er ubekvemme arbejdstidspunkter og hvordan honoreres de.

**6. Arbejds miljøforhold**

Hvordan tages der hensyn til arbejdsmiljøspørgsmål.

Som eksempler på, hvordan disse forhold kan udfyldes konkret, er nedenfor beskrevet nogle modeller for nye former for arbejdstidstilrettelæggelse.

#### Udgangspunkt for modellerne

Modellerne er kun tænkt som eksempler og meget åbent beskrevet. Den endelige arbejdstilrettelæggelsesmetode aftales lokalt, og der kan frit kombineres modellerne imellem eller findes på helt nye.

De beskrevne modeller er altså alene til inspiration og skal anvendes i overensstemmelse med lokale behov og i samarbejde mellem ledelsen og medarbejdersiden.

I den konkrete tilrettelæggelsesmetode skal indgå arbejdsmiljømæssige hensyn, jf. Bilag 2.

I de enkelte decentrale aftaler bør endvidere indgå overvejelser om bemandingsmål på de enkelte vagter, herunder at der tages hensyn til de ansattes kompetence både med hensyn til fordelingen mellem de enkelte faggrupper og kompetencer internt i de enkelte faggrupper.

#### **Flex tid:**

## Bilag 1 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Flexetid indebærer at de enkeltes arbejdstider ikke detailplanlægges forud; men i stedet placeres i en tidsramme og de aktuelle arbejdstider registreres så via tidsstempling.

Flexetid er almindelig brugt på mange både private og offentlige arbejdspladser, men hovedsageligt på arbejdspladser, der kun er dagbemandet.

Typisk er der mulighed for at flexe i forbindelse med arbejdsdagens begyndelse og slutning.

Flexitidsmodellen giver mulighed for større individuel tilpasning af arbejdstiden; men rummer på arbejdspladser med faste bemandingsbehov på faste tidspunkter problemer i forhold til hvor mange, der kan flexe samtidigt.

Flexetid indebærer øgede muligheder for personalet til egen planlægning af daglig arbejdstid, dog indenfor fastlagte rammer. Herved kan det også medvirke til en tilpasning af bemanningen til afdelingens arbejdsbelastning.

### **Bevægelig arbejdstid (eller individuel, skiftende fastlæggelse af arbejdstiden).**

I denne model går man væk fra en fast, rullende skemaplanlægning og i stedet får personalet selv ansvaret for arbejdstidstilrettelæggelsen - men indenfor klart formulerede bemandingsmål.

Skemalægningen sker fortsat med 4 ugers varsel, men personalets individuelle arbejdstid kan varieres indenfor fastlagte rammer måned for måned.

I forbindelse med indførelsen af denne arbejdstilrettelæggelsesmodel fastlægges bemandingsmål (hvor mange personer skal der mindst være til stede på de forskellige tidspunkter af dagen og i ugens løb - samt bemanning i særlige perioder, f.eks. jul). Personalet planlægger herefter selv - ud fra individuelle ønsker - en tjenesteliste.

Modellen kan udformes så den fungerer med de eksisterende ulempe- og overtidsbetalinger, men kan også kombineres med en af de efterfølgende modeller.

Bevægelig arbejdstid indebærer store muligheder for at tage individuelle hensyn i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen. Personalet fastlægger selv arbejdstiden og det giver motivation. Herved vil det også gøre behov for bytninger mindre, og kan medvirke til en tilpasning af bemanningen til afdelingens arbejdsbelastning.

### **Timebank.**

## Bilag 1 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Timebankmodellen tager udgangspunkt i en alternativ tjenestetilrettelæggelsesform, hvor der åbnes mulighed for en mere fleksibel afspadseringsform, og i sammenhæng hermed en bedre betaling for, at man påtager sig ekstratimer.

Der planlægges fortsat med en 37-timers arbejdsuge (enten ud fra en traditionel arbejdstilrettelæggelse eller eventuelt kombineret med "bevægelig arbejdstidsmodellen"). Når der er mulighed for afspadsering aftales dette med ledelsen, og disse ledige timer ophobes i timebanken (timebanken består altså af, hvad man kan kalde negative timer – eller som en slags kassekredit). Timerne anvendes og arbejdes tilbage, når der er behov for ekstra personale, udviklingsarbejde, kompetenceudvikling og møder; men ekstra timer beregnes med en faktor. Hvis der eksempelvis anvendes en faktor 4/3, indebærer det, at hvis en ansat har afspadseret 4 timer en dag, hvor der var mulighed for det, så bliver disse nulstillet i timebanken, hvis den ansatte tager 3 ekstra timer en anden dag.

Timebankmodellen indebærer behov for en lokal aftale om det maximale antal negative timer, der må være i banken.

Modellen kan også kombineres med særlig betaling for arbejde aften/nat og weekend. Der kan eksempelvis tages udgangspunkt i, at alle planlagte timer i aften/nat (17.00 - 06.00) og i weekends (fredag 17.00 - mandag 06.00) beregnes med en faktor, så hver 3 timers tjeneste tæller som 4 timer. (Omkostningsberegningen tager udgangspunkt i vagtbelastningen aften/nat og weekend, og tager højde for, at der kan være forskel på honoreringen af aften/nat og weekendtimer i den lokale aftale).

Modellen kan betyde en bedre udnyttelse af de personalemæssige ressourcer, fordi personalet selv deltager i ansvaret for en optimal bemanning. Herudover kan den kombineres med en forenklet model til betaling for arbejde på ubekvemme tidspunkter.

### **Point-system.**

Point-systemet tager udgangspunkt i, at en dagarbejdstime har en pointværdi. Herudover aftales pointværdierne for arbejde på de øvrige tidspunkter i ugen.

Pointsystemet kan enten tage udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer eller i, at der ikke er fastsat nogen ugentlig arbejdstid.

Hvis der tages udgangspunkt i en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, kommer pointsystemet til at indeholde elementer, som ligner timebankmodellen. Her vil de forskellige pointværdier for arbejdet på de ubekvemme tidspunkter blot udgøre udgangspunktet.

Hvis der ikke fastsættes nogen ugentlig arbejdstid, skal den enkelte ansattes opnåede



## Bilag 1 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

pointsum i løbet af en måned simpelthen lægges til grund for lønudbetalingen. Dette vil betyde differentiering i månedslønningerne, men det er der jo også i det eksisterende system med ulempebetaling efter taxametrydelser.

Pointsystemet giver mulighed for lokalt at aftale honoreringen for arbejde på ubekvemme tidspunkter og hermed tilpasse ulempebetalingen til arbejdspladsens behov. Hermed kan det blive lettere at få personale til ikke-attraktive arbejdstider og give større mulighed for fleksibilitet og tilpasninger til de aktuelle behov. Personalet bliver medansvarlige for arbejdstilrettelæggelsen, og det giver bedre udnyttelse af de personalemæssige ressourcer. I forbindelse med udformningen af konkrete arbejdstidsaftaler baseret på pointmodellen er det vigtigt at have arbejdsmiljøhensyn med i overvejelserne om en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.

## Bilag 2 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### Bilag 2. Arbejds miljøhensyn i decentrale arbejdstidsaftaler

I forbindelse med udformningen af arbejdstilrettelæggelsen skal der tages hensyn til arbejdsmiljøforhold.

Dette kan ske ved at medindflydelsesudvalg/samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg inddrages. Det vil således være naturligt at bede samarbejdsorganerne forholde sig til, hvordan arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmiljøhensyn i den konkrete sammenhæng bedst lader sig forene.

Erfaringer med arbejdstidsregler viser, at det er vigtigt, at medarbejderne på arbejdspladsen er direkte involveret i tilrettelæggelsen af nye arbejdstidsregler, og det vil være naturligt i denne forbindelse at tage arbejdsmiljøhensyn eksplicit op.

Som led i arbejdstidsplanlægningen skal sikres sammenhæng til det øvrige arbejdsmiljø, initiativer og indsatser på arbejdsmiljøområdet, herunder arbejdet i sikkerhedsorganisationen og udarbejdelsen af arbejdspladsvurderinger mv. Erfaringer fra arbejdspladsvurderinger kan anvendes i forbindelse med fastlæggelsen af retningslinier og indgå som en del af en systematiseret opfølgning på de arbejdsmiljømæssige hensyn.

Som eksempel på konkrete arbejdsmiljøhensyn i forbindelse med arbejdstidsplanlægningen kan nævnes nedenstående anbefalinger, som er blevet brugt af Center for Arbejdstidsforskning – Arbejdsmedicinsk klinik i Aalborg – i forbindelse med forsøg med arbejdstidsplanlægning på døgndækkede arbejdspladser:

1. Formindsk fast natarbejde
2. Reducér antallet af nætter i træk: der bør kun arbejdes 2-4 i træk
3. Undgå korte intervaller (7,8 eller 10 timer) mellem 2 vagter
4. Planlæg systemet så det indeholder flest mulige fri-weekends
5. Undgå lange vagter
6. Tilpas vagtlængden til arbejdskravene
7. Overvej kortere natskift
8. Rotér med uret (morgenvagt, så eftermiddagsvagt og nattevagt)
9. Begynd ikke morgenvagten for tidligt
10. Gør tidspunkterne for vagtskifte fleksible, hvis det er muligt
11. Bevar et regelmæssigt skiftesystem
12. Tillad mulighed for individuel fleksibilitet
13. Begræns afvigelser fra det planlagte skiftesystem
14. Informér i god tid om skifteplanen og evt. afvigelser herfra

Enkelte af forslagene står i modsætning til hinanden fx. anbefalinger vedr. fleksibili-

## **Bilag 2 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler**

tet og regelmæssighed, idet det dog har stor betydning for personalet at kende arbejdstiden i god tid i forvejen.

Anvendelsen og konkretiseringen af anbefalingerne bør afspejle de lokale behov – både hensyn til personalets ønsker og behov, samt hensyn til en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse på arbejdspladsen. Flere af anbefalingerne vil også kunne anvendes på dagområdet.

## Bilag 3 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### Bilag 3. Uddrag af bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø – kapitel 9

LBK nr. 497 af 29/06/1998 (Gældende)

Kapitel 9 (\* 1)

#### 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

- 1) 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
- 2) 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. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

**§ 51.** Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

*Stk. 2.* Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

*Stk. 3.* Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

**§ 52.** §§ 50 og 51 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.

**§ 53.** For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det

## Bilag 3 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

nødvendigt, kan arbejdsministeren fastsætte regler om

- 1) den daglige hvileperiode, herunder om nedsættelse af den daglige hvileperiodes længde til 8 timer og om hvileperiodens beliggenhed, og
- 2) det ugentlige fridøgn, herunder om omlægning af fridøgnet.

**§ 54.** Personer i overordnede stillinger samt repræsentanter og agenter, der arbejder uden for virksomhedens faste arbejdssted, omfattes kun af §§ 50 og 51 i det omfang, det nærmere fastsættes af arbejdsministeren.

**§ 55.** Arbejdsministeren kan fastsætte regler om, under hvilke vilkår §§ 50 og 51 kan fraviges ved aftale.

**§ 56.** I tilfælde af fravigelse efter §§ 50-55 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn, eller der skal ydes passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Arbejdsministeren kan fastsætte, at 1. pkt. ikke gælder for personer i overordnede stillinger.

**§ 57.** Arbejdsministeren kan fastsætte regler om begrænset arbejdstid for arbejde, der i særlig grad kan bringe sikkerhed og sundhed i fare.

**§ 58.** Regler, der fastsættes efter §§ 53 og 57, kan finde anvendelse på enhver, der fører eller er besætningsmedlem på et køretøj, herunder også arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

*Stk. 2.* Bestemmelsen i stk. 1 gælder tilsvarende for international vejtransport såvel her i landet som i udlandet.

(\*1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører visse bestemmelser i Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EFT 1993 L 307, s. 18.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### Bilag 4. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse

BEK nr. 867 af 13/10/1994 (Gældende)

#### Bekendtgørelse om arbejdets udførelse\*)

I henhold til § 12, § 17, stk. 3, § 20, stk. 2, § 39, stk. 1, § 40, § 41, stk. 1, § 57, § 63, § 73 og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 646 af 18. december 1985 som ændret ved lov nr. 220 af 22. april 1987, lov nr. 380 af 13. juni 1990, lov nr. 273 af 8. maj 1991, lov nr. 373 af 20. maj 1992, lov nr. 474 af 24. juni 1992 og lov nr. 177 af 14. april 1993, fastsættes:

#### Kapitel 1

##### *Område*

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for ethvert arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.

*Stk. 2.* Bekendtgørelsen gælder endvidere:

- 1) for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver, bortset fra § 4, stk. 2-5, § 7, § 10 og §§ 22-28
- 2) for arbejde, der udføres i arbejdsgiverens private husholdning, bortset fra § 4, stk. 2-5, § 7, stk. 1, §§ 8-10 og §§ 22-28
- 3) for arbejde, der udelukkende udføres af de medlemmer i arbejdsgiverens familie, som hører til hans husstand, bortset fra § 7, stk. 1, §§ 8-10 og §§ 22-28.

§ 2. Forpligtelserne ifølge denne bekendtgørelse påhviler arbejdsgivere, virksomhedsledere, arbejdsledere og øvrige ansatte, leverandører, projekterende, reparatører m.fl. efter arbejdsmiljølovens almindelige regler.

§ 3. Foruden denne bekendtgørelses bestemmelser gælder tillige sådanne regler, som i medfør af anden lovgivning måtte være fastsat om arbejdets udførelse.

#### Kapitel 2

##### *Planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet*

§ 4. Arbejdet skal i alle led planlægges og tilrettelægges således, at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det skal iagttages, at der ikke foreskrives eller forudsættes anvendt konstruktioner, planudformninger, detallosninger og arbejdsmetoder, der kan være farlige for eller i øvrigt forringe sikkerhed eller

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

sundhed ved arbejdets udførelse. Endvidere skal det sikres, at de samlede påvirkninger i arbejdsmiljøet på kort eller lang sigt ikke forringer de ansattes sikkerhed eller sundhed.

*Stk. 2.* Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal desuden ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 3. Den herunder foretagne vurdering skal, i den udstrækning den har særlig betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, foreligge i skriftlig form, jf. dog stk. 3.

*Stk. 3.* Direktøren for Arbejdstilsynet fastsætter retningslinier for det nærmere indhold af den vurdering, der skal foretages efter stk. 2, og der tages herunder hensyn til virksomhedernes art og størrelse.

*Stk. 4.* På grundlag af den efter stk. 2 foretagne vurdering træffer arbejdsgiveren de foranstaltninger, som er nødvendige, jf. de angivne forebyggelsesprincipper i bilag 3. Iværksættelsen skal ske, inden arbejdet påbegyndes.

*Stk. 5.* De virksomheder, der er opført på bilag 1 til denne bekendtgørelse, skal ud over at foretage den i stk. 2 nævnte vurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene desuden foretage anmeldelse i henhold til kapitel 6.

**§ 5.** Ved planlægning af nye eller ændring af eksisterende arbejdspladser, arbejdsprocesser og -metoder, indførelse af ny teknologi, anskaffelse af tekniske hjælpemidler, personlige værnemidler og stoffer og materialer skal det sikres, at arbejdsmiljøet bringes i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens almindelige og specielle krav.

**§ 6.** Virksomhedens sikkerhedsorganisation skal deltage i planlægningen af arbejdet, jf. §§ 4 og 5, samt i kontrollen med arbejdsmiljøet, jf. kapitel 5.

*Stk. 2.* I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte deltage i planlægningen af arbejdet, jf. §§ 4 og 5, samt i kontrollen med arbejdsmiljøet, jf. kapitel 5.

### Kapitel 3

#### *Arbejdets udførelse*

##### *Almene krav*

**§ 7.** Arbejdet skal i alle led udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt ud fra både en enkeltvis og samlet vurdering af de forhold i arbejdsmiljøet, som på kort eller lang sigt kan have indvirkning på den fysiske eller psykiske sundhed.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

*Stk. 2.* Ved arbejde, som virker fysisk eller psykisk skadeligt eller belastende på kort eller lang sigt, kan Arbejdstilsynet stille krav om, at særlige arbejdsmiljømæssige foranstaltninger skal gennemføres. Sådanne foranstaltninger kan være særlige velfærdsforanstaltninger og andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v.

*Stk. 3.* Hvor arbejdet i særlig grad kan bringe sikkerhed eller sundhed i fare, kan Arbejdstilsynet, hvor denne fare ikke kan imødegås på anden måde, stille krav om pauser og begrænset arbejdstid for dette arbejde. Samme krav kan stilles, hvor der anvendes særligt arbejdstøj og personlige værnemidler.

**§ 8.** Ved arbejdets udførelse skal der tages hensyn til den ansattes alder, indsigt, arbejdsevne og øvrige forudsætninger.

*Stk. 2.* Særligt følsomme risikogrupper, herunder gravide og ammende ansatte, skal beskyttes mod farer, som for dem er særlig alvorlige.

*Stk. 3.* Når arbejdsgiveren er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en ansat er gravid eller ammer, skal arbejdsgiveren sørge for, at der i vurderingen af sikkerhed og sundhed under arbejdet, jf. § 4, stk. 2, indgår en vurdering af, om den ansatte er udsat for påvirkninger, der kan indebære en fare for graviditeten eller amningen jf. navnlig de nævnte agenser, arbejdsprocesser og arbejdsforhold i bilag 4.

*Stk. 4.* Hvis det herefter vurderes, at der er en risiko for, at en gravid eller ammende er udsat for de nævnte påvirkninger i stk. 3, skal det ud fra en vurdering af arten, omfanget og varigheden af den enkelte påvirkning fastlægges, om denne risiko vil få negativ indvirkning på graviditeten eller amningen, og til imødegåelse heraf træffes i givet fald foranstaltninger efter stk. 5 og 6.

*Stk. 5.* Foranstaltningerne skal om muligt bestå i tekniske foranstaltninger eller indretning af arbejdsstedet. Hvis det ikke er muligt og rimeligt på denne måde at opnå tilstrækkelig beskyttelse af den ansatte, skal risikoen imødegås ved foranstaltninger i forbindelse med arbejdets planlægning og tilrettelæggelse, herunder om nødvendigt ændring af arbejdstiden og begrænsning af natarbejde.

*Stk. 6.* Hvis det ikke er muligt at opfylde stk. 5 kan foranstaltningerne bestå i overførsel til andre arbejdsopgaver, der ikke indebærer fare for den gravide eller ammendes sikkerhed og sundhed.

**§ 9.** Ved udførelsen af arbejdet skal det tilstræbes,

- 1) at ensidigt belastende arbejde, som medfører fare for fysisk eller psykisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt, undgås eller begrænses,
- 2) at arbejdstempot er således, at det ikke medfører fare for fysisk eller psy-



## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

- kisk helbredsforringelse på kort eller lang sigt,
- 3) at isoleret arbejde, som kan medføre fare for psykisk helbredsforringelse, undgås eller begrænses.

**§ 10.** Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres,

- 1) at udformning af arbejdspladser, inventar, tekniske hjælpemidler samt valg af arbejds- og produktionsmetoder så vidt muligt passer til de personer, der skal benytte disse,
- 2) at egnede og effektive hjælpemidler, såsom løfteanordninger og transportmidler m.v., er tilgængelige i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

### *Særlige krav*

**§ 11.** Hvis den ansatte går alene ved en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdet tilrettelægges således, at denne fare imødegås. Kan faren ikke imødegås, må den ansatte ikke arbejde alene.

*Stk. 2.* Det skal sikres, at kun ansatte, der har fået passende instruktion, har adgang til områder, hvor der er en særlig fare.

**§ 12.** Hvis den legemlige eller åndelige tilstand hos en ansat ved visse arbejder kan betyde øget fare for den ansatte selv eller dennes omgivelser, må den ansatte ikke beskæftiges ved sådanne arbejder.

*Stk. 2.* Hvis det vurderes, at foranstaltningerne efter § 8, stk. 4 ikke er tilstrækkelige til at imødegå risiko for den gravide eller ammendes sikkerhed eller sundhed, må beskæftigelse ved det pågældende arbejde ikke finde sted.

**§ 13.** Ved udførelsen af arbejdet skal det sikres,

- 1) at der er truffet effektive foranstaltninger til at forebygge risiko for sammenstyrtning, nedstyrtning, sammenskridning, ulykker hidrørende fra elektrisk strøm, rystelser og lignende,
- 2) at fare for eksplosion, brand, forgiftning og kvælning m.v. er effektivt forebygget,
- 3) at der træffes effektive foranstaltninger for at forhindre udslip, lækage samt udvikling af støv, røg, damp, lugt, gas m.v., hvor dette kan medføre fare for sikkerhed eller sundhed,
- 4) at der træffes effektive foranstaltninger for at beskytte de ansatte, hvor arbejdsprocessen eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår, rummer mulighed

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

- for sygdomssmitte,
- 5) at klima- og belysningsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, under hensyntagen til det arbejde, der skal udføres. Der skal herunder træffes foranstaltninger til at beskytte de ansatte mod stærk hede eller kulde.

**§ 14.** Unødig støjbelastning skal undgås. Støjniveauet under arbejdet skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

**§ 15.** Unødig påvirkning fra stråling skal undgås. Påvirkningen fra stråling under arbejdet skal derfor holdes så lavt, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte strålingsnormer skal overholdes.

**§ 16.** Unødig påvirkning fra stoffer og materialer skal undgås. Påvirkningen fra stoffer og materialer under arbejdet skal derfor nedbringes så meget, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænseværdier skal overholdes.

**§ 17.** Unødige fysiske belastninger samt uhensigtsmæssige arbejdsstillinger eller bevægelser skal undgås. Belastningen under arbejdet skal derfor være så lille, som det er rimeligt under hensyntagen til den tekniske udvikling, og fastsatte grænser skal overholdes.

### Kapitel 4

#### *Oplæring og instruktion*

**§ 18.** Arbejdsgiveren skal sørge for, at hver enkelt ansat, uanset ansættelsesforholdets karakter og varighed, får en tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion i at udføre arbejdet på farefri måde. Der skal gives oplysninger om de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, herunder om arbejdsmedicinske undersøgelser, den ansatte har adgang til. Oplæring og instruktion skal navnlig ske i forbindelse med:

- 1) ansættelsen
- 2) forflyttelse eller ændring af arbejdsopgaverne
- 3) indførelse eller ændring af arbejdsudstyr
- 4) indførelse af ny teknologi.

*Stk. 2.* Den i stk. 1 nævnte oplæring og instruktion skal tilpasses udviklingen, herunder forekomsten af nye faremomenter, og skal om nødvendigt gentages regelmæssigt.

**§ 19.** Arbejdsgiveren afholder eventuelle udgifter til den i § 18 nævnte oplæring, som skal foregå i arbejdstiden.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

§ 20. Arbejdsgiveren skal sikre sig, at ansatte fra en fremmed virksomhed, der udfører arbejde på virksomheden, får passende instruktion om de sikkerheds- og sundhedsforhold på virksomheden, der har betydning for deres arbejde.

§ 21. En virksomhed, der beskæftiger personer, hvis arbejdskraft er udlejet til den eller på anden måde stillet til rådighed for den af en fremmed virksomhed, har pligt til at sørge for, at arbejdet planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerhedsmæssigt og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt og i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.

*Stk. 2.* Inden sådan beskæftigelse påbegyndes, skal virksomheden over for den fremmede virksomhed oplyse følgende, som denne er forpligtet til at videregive til de personer, der skal beskæftiges:

- 1) det krævede faglige niveau, herunder om særlige kvalifikationer er nødvendige
- 2) eventuelle krav om helbredsattester
- 3) arbejdets særlige art, herunder eventuelle faremomenter.

### Kapitel 5

#### *Kontrol med arbejdsmiljøet*

§ 22. For at sikre, at arbejdsmiljøet til stadighed er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, skal arbejdsgiveren sørge for,

- 1) at vurderingen, jf. § 4, stk. 2 og § 8, stk. 4 forefindes på virksomheden og revideres, når det har særlig betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet,
- 2) at sagkyndig bistand indhentes, når dette er nødvendigt for at konstatere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, samt
- 3) at føre en liste over og udarbejde rapporter om arbejdsulykker i overensstemmelse med Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 236 af 2. maj 1973 om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet.

§ 23. Der skal udarbejdes

- 1) arbejdsforskrifter for rengøring, reparation og vedligeholdelse i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- 2) beredskabs-, evakuerings- og øvelsesplaner, hvis der kan foreligge særlig risiko for udslip af sundhedsfarlige stoffer, eller hvis der kan foreligge særlig fare for brand, eksplosion, ulykker eller lignende.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

*Stk. 2.* Personer, der skal varetage opgaver efter stk. 1, nr. 2, skal have modtaget den fornødne oplæring, herunder have kendskab til førstehjælp, og de ansatte skal underrettes om indholdet af de nævnte planer.

*Stk. 3.* Der skal føres effektivt tilsyn med, at de forskrifter og planer, der er nævnt i stk. 1, nr. 1 og 2, overholdes. Tilsyn skal føres af personer med fornøden indsigt inden for det pågældende arbejdsområde.

**§ 24.** Der skal føres effektiv kontrol med, at de sundhedsskadelige påvirkninger, der er nævnt i §§ 13-16, imødegås. Hvor der kan opstå sundhedsfare på grund af gasser, dampe og støv hidrørende fra stoffer og materialer eller på grund af støj og stråling, skal arbejdsgiveren sørge for, at det jævnligt, eller hvor det er nødvendigt, til stadighed kontrolleres, at forholdene er i orden, herunder foretage de nødvendige målinger for at gennemføre kontrollen. Måleresultater skal opbevares og på forlangende fremvises for Arbejdstilsynet.

### Kapitel 6

#### *Anmeldelse og godkendelse m.v. af planer*

**§ 25.** Nye og bestående virksomheder, der er opført på bilag 1 til denne bekendtgørelse, skal foretage anmeldelse til Arbejdstilsynet til godkendelse som nævnt i stk. 3.

*Stk. 2.* Anmeldelsespligten påhviler arbejdsgiveren.

*Stk. 3.* Anmeldelsespligten omfatter

- 1) planer over nye arbejdsgange, arbejdsprocesser og -metoder (arbejdsprocesser m.v.) samt
- 2) væsentlige ændringer i arbejdsprocesser m.v.,

der berører produktionsanlæg, laboratorier, lagre og lignende, og som kan indebære fare for sikkerhed eller sundhed.

**§ 26.** Arbejdsgiveren skal indgive anmeldelse til Arbejdstilsynet i det amt, hvor arbejdsprocessen m.v. agtes påbegyndt. Anmeldelsen skal være skriftlig og indeholde oplysninger, som angivet i bilag 2 til denne bekendtgørelse i det omfang, det skønnes nødvendigt for Arbejdstilsynets bedømmelse af arbejdsprocessen m.v.

*Stk. 2.* I det omfang, det må anses nødvendigt for bedømmelse af arbejdsprocessen m.v., eller når forholdene i øvrigt giver anledning dertil, kan Arbejdstilsynet indhente yderligere oplysninger. Arbejdstilsynet kan kræve oplysningerne vurderet af særligt sagkyndige, jf. arbejdsmiljølovens § 21.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

§ 27. Sikkerhedsorganisationen skal inddrages i udarbejdelsen af planer efter dette kapitel.

*Stk. 2.* Det skal fremgå af anmeldelsen, at sikkerhedsorganisationen har været inddraget i planlægningen, ligesom sikkerhedsorganisationen skal orienteres om indholdet af Arbejdstilsynets afgørelse.

§ 28. En godkendelse kan betinges af opfyldelsen af nærmere fastsatte vilkår, ligesom en godkendelse kan gøres tidsbegrænset.

*Stk. 2.* En godkendelse kan tilbagekaldes, såfremt fastsatte vilkår ikke overholdes, eller nye oplysninger, der har væsentlig betydning for sikkerhed eller sundhed, gør det nødvendigt.

### Kapitel 7

#### *Detailregler og dispensationer*

§ 29. Direktøren for Arbejdstilsynet bemyndiges til at fastsætte detailregler for arbejdets udførelse i overensstemmelse med foranstående bestemmelser.

*Stk. 2.* I reglerne kan der desuden fastsættes bestemmelser om:

1. Særlige velfærdsforanstaltninger samt sådanne andre arbejdsmiljømæssige foranstaltninger, som er nødvendige for at forebygge sygdom, nedslidning, ulykker m.v. for arbejde, som må anses for at virke fysisk eller psykisk belastende på kort eller lang sigt.

2. Opslag eller egnet markering.

3. Grænseværdier, herunder støjgrænser, vægtgrænser, temperaturer, stråling m.v. samt kontrol med deres overholdelse.

4. At virksomheder med igangværende industrielle aktiviteter, der er opført på bilag 1 til denne bekendtgørelse, skal indsende oplysninger til Arbejdstilsynet.

5. At arbejder, der kan medføre betydelig fare for ulykker eller sygdomme, kun må udføres af personer, der har gennemgået en nærmere angivet uddannelse, aflagt en prøve eller opnået en bestemt alder.

6. Beskæftigelse af personer med legemlige eller åndelige mangler eller lidelser, der kan indebære øget fare for ulykker eller sygdomme ved visse arbejder.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

7. Begrænsninger i adgangen til at lade ansatte arbejde alene.

*Stk. 3.* Der kan i reglerne anvendes henvisninger til anerkendte normer og standarder, når disse angives entydigt, herunder med datering.

*Stk. 4.* Direktøren for Arbejdstilsynet kan i reglerne bemyndige tilsynskredsene til i nærmere angivet omfang at tillade afgivelser fra detailreglerne, jf. § 32.

**§ 30.** Direktøren for Arbejdstilsynet udsender anvisninger og vejledninger, hvori der gives nærmere retningslinier for, hvorledes bestemmelserne i bekendtgørelsen og detailregler kan opfyldes.

**§ 31.** Hvor der for udførelsen af et arbejde tillige gælder anden lovgivning, kan der ikke fastsættes regler efter foranstående bestemmelser uden forudgående forhandling med de respektive myndigheder.

**§ 32.** Direktøren for Arbejdstilsynet kan, hvor særlige forhold foreligger, tillade afvigelser fra bestemmelserne i denne bekendtgørelse, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt, og i det omfang, det er foreneligt med direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet, direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991 om supplerende foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden på arbejdsstedet for arbejdstagere, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold eller et vikaransættelsesforhold og direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

### Kapitel 8

#### *Klageadgang*

**§ 33.** Arbejdstilsynets afgørelser efter bekendtgørelsen kan påklages efter lov om arbejdsmiljø § 81.

### Kapitel 9

#### *Straf*

**§ 34.** Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller hæfte den, der

- 1) overtræder § 4, stk. 1, stk. 2, 2. punktum, og stk. 4, § 5, § 7, stk. 1, § 8, stk. 1-4 og §§ 10-24,
- 2) ikke indsender anmeldelse efter § 25 eller tilsidesætter vilkår, knyttet til en

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

- godkendelse efter § 28,
- 3) ikke efterkommer påbud eller forbud, der er meddelt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser.

*Stk. 2.* For overtrædelse af § 4, stk. 1, 2, 2. punktum, og 4, § 5, § 7, stk. 1, § 10, § 11, §§ 13-17, og §§ 22-24 kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelserne ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

*Stk. 3.* Er en overtrædelse begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab el. lign., kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

**§ 35.** I detailregler efter bekendtgørelsen kan der fastsættes straf for overtrædelse af bestemmelser i disse efter § 84 i arbejdsmiljøloven.

### Kapitel 10

#### *Ikrafttræden m.v.*

**§ 36.** Bekendtgørelsen træder i kraft den 21. oktober 1994.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1182 af 18. december 1992 om arbejdets udførelse.

*Arbejdsministeriet, den 13. oktober 1994*

Jytte Andersen

/ Henrik Grove

### Bilag 1

Virksomheder, der skal foretage anmeldelse efter bekendtgørelsens kapitel 6

*Danmarks Statistiks erhvervsgrupperingskode af 1. april 1977*

1. 31151 Oliemøller.
2. 31153 Fiskemelsfabrikker, herunder fiskepasta og -ensilage.
3. 31154 Destruktionsanstalter og kødfoderfabrikker.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

4. 31310 Sprit- og likørfabrikker, herunder fremstilling af whisky, gin m.m. samt sprit til teknisk brug.
5. 34110 Papir- og papfabrikker, herunder fremstilling af halmcellulose.
6. 35111 Fremstilling af ilt og andre industrigasser, herunder andre komprimerede luftarter samt flydende og fast kulsyre.
7. 35119 Anden fremstilling af kemiske grundstoffer og primære kemiske forbindelser, herunder emulgatorer, enzymer, osteløbe, garveekstrakt, soda og farvestoffer. Endvidere sulfonamider, ikke doserede og ikke i detailpakninger samt pesticider i form af isolerede kemiske forbindelser.
8. 35121 Fremstilling af kunstgødning, herunder fremstilling af superfosfat.
9. 35122 Fremstilling af færdigblandede bekæmpelsesmidler, herunder træimprægneringsmidler uden bindemiddel.
10. 35131 Fremstilling af basisplast, herunder kunstharpiks.
11. 35210 Farve- og lakfabrikker, herunder fernis og fortynder.
12. 35220 Medicinalvarefabrikker, herunder hormoner, vitaminer og antibiotica, uanset indpakning, endvidere andre lægemidler.
13. 35291 Sprængstoffabrikker.
14. 35300 Mineralolieraffinaderier.
15. 35401 Asfaltfabrikker.
16. 35402 Tagpapfabrikker.
17. 35409 Anden fremstilling af olie- og kulprodukter, herunder blanding og krakning af mineralolier samt behandling af kemikalieaffald.
18. 41020 Gasværker.

## Bilag 2

*Anmeldelse og godkendelse m.v. af planer*



## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Anmeldelsen skal være skriftlig og indeholde nedenstående oplysninger i det omfang, som må anses for nødvendigt for Arbejdstilsynets bedømmelse af det anmeldte:

A. Planer over virksomhedens beliggenhed.

1. Planerne skal være i en sådan målestok, at de klart angiver beliggenhed og udformning af det anmeldte (arbejdsprocesser m.v.).

B. Oplysninger om virksomhedens etablering.

2. De forventede tidspunkter for bygge- og anlægsarbejders påbegyndelse og afslutning samt for påbegyndelse af virksomhedens drift.

C. Oplysninger om virksomhedens indretning og drift.

3. Skematisk fremstilling (flow-sheet) af virksomhedens/anlæggets procesforløb med angivelse af samtlige anlæg eller detaljer af sådanne, der kan give arbejdsmiljøproblemer, jf. § 13, § 14, § 15, § 16 og § 17. Anlæggenes placering skal være angivet på de under nr. 1 nævnte planer, f.eks. ved en nummerering.

4. Art og forbrug af råvarer og hjælpestoffer.

5. Risikobetonede processer samt oplagring og intern transport af stoffer og materialer med farlige egenskaber, jf. nr. 10.

6. De forventede tidspunkter for den normale daglige driftstid såvel for enkelte, særligt arbejdsmiljøbelastende anlæg og maskiner som for virksomheden som helhed.

7. Såfremt virksomhedens/anlæggets drift er af midlertidig karakter, angives det forventede tidspunkt for virksomhedens/anlæggets ophør.

D. Oplysninger om virksomhedens interne forurening og foranstaltninger herimod.

8. Beregnede emissioner på arbejdspladsen fra de anlæg, der er angivet på den under nr. 3 nævnte skematiske fremstilling. (Emission = udsendelse af luftformige, flydende eller faste stoffer, støj m.v.).

9. Beskrivelse af foranstaltninger, der er truffet for at hindre sundhedsskadelige påvirkninger, jf. nr. 3.

10. Beskrivelse af foranstaltninger, der er truffet for at imødegå driftsforstyrrelser eller uheld ved risikobetonede processer og ved oplagring og intern transport af stoffer og materialer med farlige egenskaber, jf. nr. 5.

### Bilag 3

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### Generelle forebyggelsesprincipper

*(Jf. artikel 6.2 i Rådets direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet)*

- 1) forhindring af risici
- 2) evaluering af risici, som ikke kan forhindres
- 3) bekæmpelse af risici ved kilden
- 4) tilpasning af arbejdet til mennesket, navnlig for så vidt angår udformningen af arbejdspladsen samt valg af arbejdsudstyr og arbejds- og produktionsmetoder, i særdeleshed med henblik på at begrænse monotont arbejde og arbejde i en bestemt rytme og at mindske virkningerne af sådant arbejde på helbredet
- 5) hensyntagen til den tekniske udvikling
- 6) udskiftning af det, der er farligt med noget, der er ufarligt eller mindre farligt
- 7) planlægning af forebyggelsen for at gøre den til en sammenhængende helhed, inden for hvilken forebyggelsen omfatter teknik, tilrettelæggelse af arbejdet, arbejdsforhold, sociale relationer og påvirkning fra faktorer i arbejdsmiljøet
- 8) vedtagelse af foranstaltninger til kollektivt beskyttelse frem for foranstaltninger til individuel beskyttelse
- 9) hensigtsmæssig instruktion af arbejdstagerne.

### Bilag 4

Gravide og ammende jf. § 8, stk. 3-4

#### *A. Agenser, arbejdsprocesser og arbejdsforhold*

##### **1. Agenser**

A. Fysiske agenser, når disse anses for at være agenser, som medfører læsioner på fostret og/eller kan medføre, at moderkagen river sig løs, navnlig

- 1) stød, vibrationer eller bevægelser
- 2) manuel håndtering af tunge byrder, der kan indebære risici, navnlig for ryg og lænd
- 3) støj
- 4) ioniserende stråling
- 5) ikke-ioniserende stråling
- 6) ekstrem kulde og varme
- 7) bevægelser og stillinger (herunder stående-gående arbejde), omplaceringer – enten inden for eller uden for virksomheden - psykisk og fysisk træthed og andre fysiske og psykiske belastninger i forbindelse med arbejdstagernes arbejdsopgaver.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### *B. Biologiske agenser*

Biologiske agenser fra risikogruppe 2, 3 og 4, jf. § 2, stk. 2 og bilag 7 og 8 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 864 af 10. november 1993 om biologiske agenser og arbejdsmiljø, når disse agenser eller de terapeutiske foranstaltninger, der er nødvendige i forbindelse hermed, er farlige for den gravides og fostrets sundhed.

### *C. Kemiske agenser*

Følgende kemiske agenser, hvis det er erkendt, at de er farlige for den gravide og fostrets sundhed

- 1) stoffer og materialer, der skal klassificeres og mærkes med R40, R45, R46, R61, R63 og R64 efter de af Miljøministeriet fastsatte regler om klassificering og mærkning
- 2) stoffer og materialer, der er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 300 af 12. maj 1993 om foranstaltninger til forebyggelse af kræfttrisikoen ved arbejde med stoffer og materialer
- 3) stoffer og materialer, der er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 52 af 13. januar 1988 om materialer med indhold af flygtige stoffer herunder organiske opløsningsmidler
- 4) bekæmpelsesmidler
- 5) narkosegasser
- 6) kviksølv og kviksølvforbindelser
- 7) mitosehæmmende lægemidler
- 8) carbonmonoxid
- 9) kemiske agenser, som beviseligt medfører en farlig optagelse gennem huden

## 2. Processer

Arbejdsprocesser, der er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 300 af 12. maj 1993 om foranstaltninger til forebyggelse af kræfttrisikoen ved arbejde med stoffer og materialer m.v., når disse anses for at være farlige for den gravide eller fostrets sundhed.

## 3. Arbejdsforhold

Arbejde under jorden i miner

### **B. Agenser og arbejdsforhold, der kan udgøre en særlig risiko for gravide**

#### *A. Agenser*

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

- 1) Fysiske agenser

- arbejde under højt overtryk, f.eks. i trykkamre og ved dykning

- 2) Biologiske agenser

Følgende biologiske agenser:

- toxoplasma

- rubeolevirus

medmindre der foreligger bevis for, at den gravide arbejdstager er beskyttet i tilstrækkelig grad mod disse agenser, fordi hun er immun over for dem.

- 3) Kemiske agenser

- Bly og blyforbindelser, hvis der er risiko for, at disse agenser optages i den menneskelige organisme.

### *B. Arbejdsforhold*

- Arbejde under jorden i miner.

## **C. Agenser og arbejdsforhold, der kan udgøre en særlig risiko for ammende**

### *A. Agenser*

- 1) Kemiske agenser

- Bly og blyforbindelser.

### *B. Arbejdsforhold*

- Arbejde under jorden i miner.

\*) Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989, som er offentliggjort i EF-Tidende den 29. juni 1989, Rådets direktiv 91/383/EØF af 25. juni 1991, som er offentliggjort i EF-Tidende den 29. juli 1991 og Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992, som er offentliggjort i EF-tidende den 28. november 1992.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

BEK nr. 1017 af 17/12/1997 (Gældende)

### Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om arbejdets udførelse

#### § 1

I bekendtgørelse nr. 867 af 13. oktober 1994 om arbejdets udførelse foretages følgende ændringer:

1. Indledningen affattes således:

»I medfør af § 12, § 15 a, stk. 4, § 17, stk. 3, § 20, stk. 2, § 39, stk. 1, § 40, § 41, stk. 1, § 57, § 63, § 73 og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995, som senest ændret ved lov nr. 379 af 10. juni 1997, fastsættes:».

2. I § 1, stk. 2, nr. 1, indsættes efter »§ 4, stk. 2-5,»: »§§ 6 a - 6 c,».

3. I § 1, stk. 2, nr. 2, indsættes efter »§ 4, stk. 2-5,»: »§§ 6 a - 6 c,».

4. I § 1, stk. 2, nr. 3, indsættes efter »bortset fra«: »§ 4, stk. 2-5, §§ 6 a - 6 c,».

5. I § 4, stk. 1, indsættes efter 1. pkt.: » Planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet skal ske under hensyntagen til de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 3.«.

6. § 4, stk. 2, affattes således:

» Stk. 2. Den under planlægningen og tilrettelæggelsen af arbejdet foretagne vurdering skal, i den udstrækning den har særlig betydning for sikkerhed og sundhed under arbejdet, foreligge i skriftlig form, jf. dog stk. 3.«.

7. § 4, stk. 5, affattes således:

» Stk. 5. De virksomheder, der er opført på bilag 1 til denne bekendtgørelse, skal foretage en anmeldelse i henhold til kapitel 6.«.

8. Efter § 6 indsættes som nyt kapitel:

#### »Kapitel 2 a

##### *Arbejdspladsvurdering*

§ 6 a. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering af sikkerheds- og sundhedsforholdene på arbejdspladsen navnlig med henblik på

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

at sikre en skriftlig behandlingsmåde i forbindelse med den nærmere planlægning, tilrettelæggelse og gennemførelse af arbejdspladsvurderingen, og at sikre, at resultatet heraf gøres synligt, jf. § 6 b, stk. 5.

*Stk. 2.* For at sikre, at alle arbejdsmiljøforhold inddrages i arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren sørge for, at virksomhedens sikkerhedsorganisation inddrages i og deltager i hele processen vedrørende planlægningen, tilrettelæggelsen, gennemførelsen og opfølgningen, samt ajourføringen af arbejdspladsvurderingen. Det skal gennem en påtegning på arbejdspladsvurderingen fra sikkerhedsorganisationen dokumenteres, at sikkerhedsorganisationen har været inddraget.

*Stk. 3.* I virksomheder, hvor der ikke skal oprettes sikkerhedsorganisation, skal de ansatte på tilsvarende måde inddrages i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, jf. stk. 2.

**§ 6 b.** En arbejdspladsvurdering skal udarbejdes under hensyntagen til arbejdets art, de tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, arbejdsmetoder og arbejdsprocesser, der anvendes i virksomheden, arbejdsstedets indretning, samt virksomhedens størrelse og organisering.

*Stk. 2.* En arbejdspladsvurdering skal under iagttagelse af de forebyggelsesprincipper, der er angivet i bilag 3, omfatte en stillingtagen til de arbejdsmiljøproblemer, der er i virksomheden, og hvordan de løses. De nødvendige løsninger skal angives i arbejdspladsvurderingen.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren kan selv vælge, efter hvilken metode en arbejdspladsvurdering skal udarbejdes. Ved den valgte metode skal det dog sikres, at vurderingen indeholder følgende elementer:

- 1) Identifikation og kortlægning af virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder om der er arbejdsmiljøproblemer samt problemernes art og omfang.
- 2) Beskrivelse og vurdering af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, herunder problemernes art, alvor og omfang, samt årsagerne til problemerne, for at kunne igangsætte de nødvendige løsninger.
- 3) Prioritering og opstilling af en handlingsplan til løsning af virksomhedens arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses umiddelbart. Af planen skal fremgå, i hvilken rækkefølge og i hvilken takt de konstaterede problemer skal løses.
- 4) Retningslinier for hvordan der skal følges op på handlingsplanen, herunder hvem der har ansvaret for gennemførelse af planen, samt hvornår og hvordan der skal føres tilsyn og kontrol med de iværksatte foranstaltninger, herunder om igangsatte løsninger er fyldestgørende, og om handlingsplanen skal revideres m.v.

*Stk. 4.* En arbejdspladsvurdering skal ajourføres, når der sker ændringer i arbejdet,

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

arbejdsmetoder og arbejdsprocesser m.v., som har betydning for virksomhedens arbejdsmiljø, dog senest hvert tredje år.

*Stk. 5.* En arbejdspladsvurdering skal forefindes i virksomheden og være til rådighed for virksomhedsledere, arbejdsledere, øvrige ansatte og Arbejdstilsynet.

*Stk. 6.* En arbejdspladsvurdering skal ikke sendes til eller godkendes af Arbejdstilsynet, medmindre der er fastsat særlige regler herom i henhold til arbejdsmiljøloven.

**§ 6 c.** Hvis arbejdsgiveren ikke selv har fornøden indsigt til at udarbejde arbejdspladsvurderingen, skal arbejdsgiveren indhente bistand fra en bedriftssundhedstjeneste eller andre særligt sagkyndige.

*Stk. 2.* Selvom der indhentes bistand fra særligt sagkyndige, er det dog stadig arbejdsgiverens ansvar, at der udarbejdes en arbejdspladsvurdering, og at kravene, der fremgår af § 6 a og § 6 b, stk. 1-5, er opfyldt.«.

**9. I § 8, stk. 3,** indsættes efter » jf. § 4, stk. 2,»: »og §§ 6 a - 6 c,».

**10. § 23** affattes således:

»**§ 23.** Arbejdsgiveren skal sørge for,

- 1) at der udarbejdes arbejdsforskrifter for rengøring, reparation og vedligeholdelse i det omfang, det er nødvendigt, for at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt,
- 2) at der træffes de nødvendige foranstaltninger i virksomheden vedrørende førstehjælp, brandbekæmpelse og evakuering af de ansatte under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. Om nødvendigt skal virksomheden indhente bistand hertil fra en bedriftssundhedstjeneste eller andre særligt sagkyndige, og
- 3) at der udarbejdes beredskabs-, evakuerings- og øvelsesplaner, hvis der kan foreligge særlig risiko for udslip af sundhedsfarlige stoffer, eller hvis der kan foreligge særlig fare for brand, eksplosion, ulykker eller lignende.

*Stk. 2.* Arbejdsgiveren udpeger de personer, der skal varetage iværksættelsen af foranstaltningerne og planerne efter stk. 1, nr. 2, og nr. 3, og de skal være fornødent oplært, udgøre et tilstrækkeligt antal, samt råde over passende materiel under hensyntagen til arbejdets art og virksomhedens størrelse. De ansatte i virksomheden skal underrettes om indholdet af de nævnte foranstaltninger og planer.

*Stk. 3.* Der skal føres effektiv kontrol og tilsyn med, at de forskrifter, foranstaltninger og planer, der er nævnt i stk. 1, overholdes. Kontrol og tilsyn skal føres af personer med fornøden indsigt inden for det pågældende arbejdsområde.«.

## Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

**11.** I § 34, stk. 1, nr.1, ændres »§ 4, stk. 1, stk. 2, 2. punktum, og stk. 4, § 5,» til: »§ 4, stk. 1, 2 og 4, § 5, § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, § 6 c,».

**12.** § 34, stk. 2, ændres »§ 4, stk. 1, 2, 2. punktum, og 4, § 5,» til: »§ 4, stk. 1, 2 og 4, § 5, § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, § 6 c,».

**13.** § 34, stk. 3, affattes således:

» *Stk. 3.* Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.«.

### § 2

*Stk. 1.* Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 1998.

*Stk. 2.* § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, ophæves pr. 1. januar 2001. Herefter bliver § 4, stk. 5, til § 4, stk. 2, og § 22, nr. 2-3, bliver til § 22, nr. 1-2. Samtidig ændres henvisningerne til § 4, stk. 2 - 5, i § 1, stk. 2, nr. 1, 2 og 3, til § 4, stk. 2, henvisningen til § 4, stk. 2, i § 8, stk. 3, bortfalder, og henvisningerne til § 4, stk. 2 og 4, udgår i § 34, stk. 1 og 2.

### § 3

*Stk. 1.* Arbejdsgivere, som efter de hidtil gældende regler, jf. § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, har været omfattet af kravet om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, skal opfylde de krav, der fremgår af § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, og § 6 c, fra 1. januar 1998.

*Stk. 2.* Arbejdsgivere, som har fem eller flere ansatte, og som ikke efter de hidtil gældende regler har været omfattet af et krav om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, jf. § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, skal opfylde § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, og § 6 c inden udgangen af 1998.

*Stk. 3.* Arbejdsgivere, som har færre end fem ansatte, og som ikke efter de hidtil gældende regler har været omfattet af et krav om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, jf. § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, skal opfylde § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, og § 6 c inden udgangen af år 2000.

*Stk. 4.* De hidtil gældende regler om udarbejdelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, jf. § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, bevarer deres gyldighed indtil den 31. december år 2000, således at de i stk. 2-3 nævnte arbejdsgivere skal opfylde de krav, der fremgår af § 4, stk. 2-4, og § 22, nr. 1, indtil det tidspunkt, hvor de skal opfylde de krav, der fremgår af § 6 a, § 6 b, stk. 1-5, og § 6 c.



**Bilag 4 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler**

*Arbejdsministeriet, den 17. december 1997*

Jytte Andersen

/ Jørgen Eckerøth

## Bilag 5 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

### Bilag 5. Bekendtgørelse om hviletid og fridøgn

BEK nr. 1282 af 20/12/1996 (Gældende)

#### Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.(\* 1)

I medfør af §§ 50, 51, 53-56 og 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 184 af 22. marts 1995, som ændret ved lov nr. 458 af 12. juni 1996 og lov nr. 1196 af 27. december 1996, fastsættes:

##### Kapitel 1

###### *Område*

§ 1. Bekendtgørelsen omfatter beskæftigelse af personer, som er fyldt 18 år, ved arbejde for en arbejdsgiver.

§ 2. Bekendtgørelsen gælder ikke for arbejde, der er omfattet af Europæisk overenskomst om arbejde for besætninger på køretøjer i international vejtransport og rådsforordning nr. 3820/85 (EØF) af 20. december 1985 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport, med senere ændringer, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1018 af 15. december 1993 om arbejderbeskyttelse i vejtransport.

##### 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.

§ 4. Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

*Stk. 2.* Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

§ 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.

## Bilag 5 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

**§ 6.** Personer i overordnede stillinger omfattes af bestemmelserne i § 3 og § 4, medmindre de

- 1) udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, eller
- 2) på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen.

**§ 7.** Inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, kan § 3 og § 4 fraviges for en enkelt hvileperiode eller et enkelt fridøgn, når dispensation efter § 28 ikke kan indhentes i rette tid, og

- 1) arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller
- 2) særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

*Stk. 2.* Fravigelsen skal snarest muligt meddeles skriftligt til den stedlige arbejdstilsynskreds.

**§ 8.** Den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer ved

- 1) 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,
- 2) landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår,
- 3) virksomheders årlige regnskabs- og statusopgørelse eller udsalg, men højst 14 gange i et kalenderår, og
- 4) arbejde i lagre og butikker de sidste 14 dage før juleaften.

*Stk. 2.* Inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, kan den daglige hvileperiode nedsættes til 8 timer, når der gennemføres mødevirksomhed, kulturelle arrangementer og lignende i forbindelse med arbejde, som normalt udføres i dagtimerne, men hvor navnlig kontakten til andre persongrupper gør det hensigtsmæssigt, at dette arbejde lægges i aftentimerne. Nedsættelsen af hvileperioden kan i sådanne tilfælde højst ske 20 gange i et kalenderår.

**§ 9.** Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, og nødvendige arbejder i tilslutning hertil, såsom lager- og pakhusarbejde, omfattes ikke af § 3 og § 8, stk. 1, nr. 1 og 2. Såfremt der ved sådant arbejde udføres overarbejde, bortset fra arbejde, der udføres med skiftende hold, samt arbejde ved de indenrigske rutebåde og landbrugseksportbådene, skal der fra overarbejdets ophør være mindst 9 timers samlet hvil, forinden de pågældende arbejdere atter beskæftiges.

**§ 10.** Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter, samt ved arbejde der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af

## Bilag 5 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

tilsvarende frihed senere, når arbejdet er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen.

*Stk. 2.* Ved landbrugsarbejde kan det ugentlige fridøgn omlægges efter tilsvarende regler som i § 17.

**§ 11.** Arbejdsgiveren skal drøfte tilrettelæggelsen af arbejdet og omfanget af hviletidsnedsættelsen med tillidsrepræsentanten eller, hvis en sådan ikke findes, med de ansatte, før han træffer beslutning efter reglerne i § 8, stk. 1, nr. 3 og 4, § 8, stk. 2, § 10, stk. 2, § 16 og § 17.

**§ 12.** I tilfælde af fravigelse efter § 5, §§ 7-10, § 16, stk. 3, og § 17 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

### Kapitel 3

#### *Rejsetid m.v.*

**§ 13.** Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang, den overstiger de ansattes normale rejsetid til arbejdsstedet.

**§ 14.** Ved hjemkomsten fra en tjenesterejse til udlandet eller Færøerne og Grønland skal der ydes de ansatte 11 timers sammenhængende hvil regnet fra hjemkomsten, medmindre de ansatte har haft en tilsvarende hvileperiode i det sidste døgn forud for genoptagelsen af sit sædvanlige arbejde.

*Stk. 2.* Efter en tjenesterejse som nævnt i stk. 1 skal der endvidere ydes de ansatte et erstatningsfridøgn, medmindre de ansatte før eller under rejsen har haft et fridøgn inden for en periode af 7 døgn forud for det første fridøgn efter hjemkomsten.

### Kapitel 4

#### *Rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste*

**§ 15.** Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hviletid.

**§ 16.** Rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet betragtes som hviletid for så vidt angår den daglige hvileperiode.

*Stk. 2.* Hvis de ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når udkaldet foretages eller de ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse, og den indtræder først påny ved hjemkomsten henholdsvis arbejdets ophør.

## Bilag 5 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

*Stk. 3.* Når de ansatte kaldes til arbejde som nævnt i stk. 2, kan hvileperioden, inden for former for arbejde som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, nedsættes til 8 timer eller udskydes, således at den gives efter afslutningen af det sidste arbejde. Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og i højst 45 døgn i et kalenderår. Nedsættes de ansattes hvileperiode efter reglerne i § 8, stk. 1, nr. 3 og 4 samt § 8, stk. 2, begrænses muligheden for ændring af hvileperiodens længde eller beliggenhed yderligere med et tilsvarende antal døgn.

**§ 17.** Inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, kan det ugentlige fridøgn omlægges i forbindelse med rådighedstjeneste i hjemmet, på arbejdsstedet eller andet sted. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn.

*Stk. 2.* Ved omlægning af fridøgnet bør dette så vidt muligt lægges i sammenhæng med et andet fridøgn og således, at mindst det ene fridøgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

### Kapitel 5

#### *Aftaler*

**§ 18.** Vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation 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.

**§ 19.** Vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation kan aftale, at det ugentlige fridøgn kan omlægges. Der må dog ikke være mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn. Fridøgnene bør endvidere så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

**§ 20.** Vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation kan aftale, at hviletids- og fridøgnreglerne fraviges i videre omfang end nævnt i §§ 18 og 19. Sådanne aftaler er kun gyldige, hvis de godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

**§ 21.** Hvis rammerne for de fravigelser af hviletids- og fridøgnreglerne, der kan aftales efter reglerne i §§ 18-20, er fastlagt i en aftale mellem vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation, kan aftale om fravigelse for enkelte arbejdsopgaver eller ved udarbejdelse af en arbejdstidsplan ske lokalt.

**§ 22.** Arbejdsgiveren og de ansatte kan uanset reglerne i § 19 aftale en omlægning af

## Bilag 5 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

det ugentlige fridøgn ved fastlæggelse af en arbejdstidsplan eller tilrettelæggelse af en konkret arbejdsopgave. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

**§ 23.** I virksomheder, der beskæftiger arbejdstagere, som ikke er omfattet af kollektive overenskomster eller aftaler, kan arbejdsgiveren indgå aftaler som nævnt i §§ 18-20 med disse ansatte.

*Stk. 2.* Aftaler efter stk. 1 er kun gyldige, hvis de godkendes af Arbejdstilsynet. Godkendelse af aftaler efter §§ 18 og 19 meddeles af den stedlige tilsynskreds, og sådanne aftaler må højst indgås for 2 år ad gangen. Aftaler efter § 20 skal godkendes af direktøren for Arbejdstilsynet.

**§ 24.** Aftaler i henhold til bestemmelserne i dette kapitel er kun gyldige, hvis de er indgået skriftligt.

*Stk. 2.* Aftaler, der indgås lokalt efter bestemmelserne i §§ 21 og 22, skal tillige noteres i virksomhedens tilsynsbog.

**§ 25.** Aftaler efter bestemmelserne i §§ 18-22 kan opsiges til samme tidspunkt og efter samme regler, som gælder for den kollektive overenskomst eller aftale for det pågældende område, medmindre andet aftales.

**§ 26.** Hvis en aftale efter §§ 18-20, en rammeaftale eller en lokalaftale efter § 21 giver anledning til arbejdsmiljømæssige uacceptable forhold, kan direktøren for Arbejdstilsynet påbyde, at forholdene bringes i overensstemmelse med bekendtgørelsens bestemmelser om hvileperiode og fridøgn.

**§ 27.** I tilfælde af fravigelse efter §§ 18-23 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

### Kapitel 6

#### *Administrative bestemmelser*

#### Bemyndigelser og dispensationer

**§ 28.** Direktøren for Arbejdstilsynet kan, inden for former for arbejde som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen, tillade fravigelse fra § 3 og § 4, når det er foreneligt med Rådets direktiv 93/104/EF om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, og

## Bilag 5 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

- 1) arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller
- 2) særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

### *Klageadgang*

§ 29. Afgørelser efter denne bekendtgørelse kan påklages efter § 81 i lov om arbejdsmiljø.

### *Straf*

§ 30. Medmindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller hæfte den, der

- 1) lader arbejde udføre i strid med §§ 3-5, §§ 7-10, §§ 12-17, eller leder, fører tilsyn med eller udfører sådant arbejde,
- 2) undlader at efterkomme påbud, der er meddelt for overtrædelse af bekendtgørelsens bestemmelser.

*Stk. 2.* For overtrædelse af §§ 3-5, §§ 7-10 eller §§ 12-17 kan der pålægges en arbejdsgiver bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes ham som forsætlig eller uagtsom. For bødeansvaret fastsættes ingen forvandlingsstraf.

*Stk. 3.* Er en overtrædelse begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

### *Ikrafttrædelse m.v.*

§ 31. Bekendtgørelsen træder i kraft den 15. januar 1997.

*Stk. 2.* Samtidig ophæves bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn.

*Arbejdsministeriet, den 20. december 1996*

Jytte Andersen

/ Lis Gamborg

## **Bilag**

Former for arbejde, hvor der i medfør af § 6, nr. 2, § 7, § 8, stk. 2, § 10, § 16, stk. 3, § 17 og § 28 kan ske fravigelser fra § 3 eller § 4, jf. de pågældende bestemmelser:

## Bilag 5 til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

**1.** Aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl eller ved afstand mellem arbejdstagerens forskellige arbejdssteder.

**2.** Vagt-, overvågnings- og døgnaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, fx når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber.

**3.** Aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, fx når der er tale om

- a) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler,
- b) personale beskæftiget i havne eller lufthavne,
- c) presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse,
- d) gas-, vand- og elektricitetsforsyning, renovationsvæsen og forbrændingsanlæg,
- e) industrier, hvis arbejdsproces af tekniske grunde ikke kan afbrydes,
- f) forsknings- og udviklingsaktiviteter,
- g) landbrug, skovbrug og gartneri.

**4.** Aktiviteter, hvor der opstår forudsigtligt ekstraarbejde, fx inden for

- a) landbrug, skovbrug og gartneri,
- b) turisterhverv,
- c) postvæsen.

**5.** Aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, fx rengøringsarbejde.

(\* 1) Bekendtgørelsen indeholder bestemmelser, der gennemfører visse bestemmelser i Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, EFT 1993 L 307 s. 18.





## EU-DIREKTIV

## KTO'S KOMMENTARER

### 2. Aftale om implementering af EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden

#### Udarbejdet marts 1995

De kommunale arbejdsmarkedsparter har ønsket at implementere direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden ved aftale mellem arbejdsmarkedets parter.

Parterne har rettet en henvendelse til Arbejdsministeriet med henblik på at fastlægge snitfladen mellem lovgivning og aftaler i forbindelse med implementeringen af ovenstående direktiv.

Ministeriet har besvaret forespørgslen i skrivelse af 11. januar 1995 som vedlægges. På denne baggrund finder parterne at:

På det (amts)kommunale område blev der ved OK-95 underskrevet et protokolat med bl.a. følgende indhold:

"Det kommunale og amtskommunale arbejdsmarkedsparter i Danmark er enige om, at EU-direktiver, der fastsætter regler om arbejdsretlig regulering, løbende skal søges implementeret på det (amts)kommunale arbejdsmarked ved kollektive aftaler og overenskomster".

Nærværende aftale, der implementerer EU-direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden, er en udmøntning af denne enighed om at søge EU-direktiver, der vedrører løn- og ansættelsesvilkår, implementeret ved aftaler.

Da lønmodtagernes sundheds- og sikkerhedsforhold fortsat ønskes baseret på lovgivning, har organisationerne haft som forudsætning, at ministeriets vurdering af direktivet skulle indgå i grundlaget for organisationernes stillingtagen, specielt med henblik på at opretholde snitfladen mellem aftalestof og lovstof på området.

Arbejdsministeriets svar af 11. januar 1995 har været anvendt som grundlag for indgåelse af aftalen. Af svaret fremgår det bl.a., at snitfladen mellem aftalestof og lovstof på området vil være hensigtsmæssig at opretholde.

## EU-DIREKTIV

Udgangspunktet for direktivet er lønmodtagerens sikkerhed og sundhed.

Da lønmodtagerens sikkerhed og sundhed med hensyn til hviletid, har været lagt til grund ved udarbejdelsen af overenskomster og aftaler siden udsendelse af bekendtgørelse om hviletid og fridøgn i 1980, kan man konstatere, at direktivets overordnede hensigt allerede er opnået i Danmark.

Parterne konstaterer, at direktivbestemmelser, der ikke er medtaget i aftalen, efter arbejdsministeriets opfattelse er implementeret ved lovregulering jf. Arbejdsministeriets skrivelse af 11. januar 1995.

Det er parternes intention, at de eksisterende aftaleregelsæt om arbejdstid m.v. kun påvirkes i nødvendigt omfang.

Aftalen gælder i princippet alle (amts) kommunalt ansatte, med mindre de er specielt undtaget.

For så vidt angår artikel 13 om arbejdsrytme forudsættes dog, at Arbejdstilsynets bekendtgørelse

## KTO'S KOMMENTARER

Bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn og den deraf efterfølgende tilpasning af overenskomsternes regler om hviletid og egentlig fridøgn i 1980 har overordnet fungeret tilfredsstillende.

De direktivbestemmelser, der er implementeret ved lovgivning, er bl.a. artikel 10 om garantier i forbindelse med natarbejde, artikel 11 om information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere, artikel 12 om sikkerheds- og sundhedsbeskæftigelse og artikel 13 om arbejdsrytme. Der henvises til arbejdsmiljøloven og bkg. om arbejdets udførelse.

De enkelte overenskomsters/aftalers bestemmelser tilsidesættes kun hvis de ikke opfylder aftalens bestemmelser.

Dækningsområdet fremgår af aftalens § 1.

Årsagen til, at artikel 13 ikke direkte er medtaget i aftalen skyldes, at forholdet formentlig, jf. Arbejdsministeriets be-

## EU-DIREKTIV

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om arbejdets udførelse (jf. §9, om monotont arbejde) sikrer de hensyn, der fremgår af artiklen.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning i fornødent omfang, så overenskomstbestemmelserne ikke er i strid med nærværende aftale. Desuden kan der ske en tilretning med henblik på at sikre, at der ikke sker en generel sænkning af niveauet for beskyttelse af den ansatte.

## KTO'S KOMMENTARER

svarelse, er reguleret i arbejdsmiljølovgivningen. Det er forudsat, at Arbejdsministeriet på et senere tidspunkt fastslår, at bestemmelsen er implementeret i arbejdsmiljøreguleringen.

Aftalen er opbygget således, at den umiddelbart finder anvendelse, men ved organisationernes specielle forhandlinger foretages den nødvendige tilpasning af arbejdstidsreglerne, jf. aftalen nedenfor.

Ud over at henviser til nærværende aftale kan det anbefales, at aftalen optrykkes som bilag til de enkelte overenskomster og aftaler.

KTO skal henlede organisationernes opmærksomhed på, at denne aftale er fremsendt til Arbejdsministeriet, idet Danmark senest den 23. november 1996 skulle sikre, at arbejdsmarkedets parter ved aftale iværksætter de nødvendige bestemmelser for at kunne garantere direktivets krævede resultater, jf. artikel 18, A.

**Aftale om implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.**

## EU-DIREKTIV

## KTO'S KOMMENTARER

### § 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.

I KTO's kommentarer nedenfor omtales også de respektive artikler i EU- direktivet.

Selvejende institutioner, der ikke er underlagt Lønningsnævnet, eksempelvis selvejende plejehjem, er ikke direkte omfattet af aftalen, men vil være omfattet via tiltrædelsesoverenskomster/aftaler.

Det bemærkes, at aftalen alene omfatter **minimum**bestemmelser vedrørende de ansattes **sundheds- og sikkerhedsforhold**. Aftalen kan derfor ikke direkte anvendes som grundlag for **økonomiske** forbedringer af overenskomster og aftaler. Aftalen indeholder således ingen betalingsbestemmelser.

Denne aftale kan herefter ikke danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagere, uanset om niveauet følger af lov eller aftale, jf. artikel 18, B.

#### *Bemærkninger:*

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

De enkelte overenskomster/aftaler kan indeholde eller indføre bedre bestemmelser. F.eks. fremgår det af KTO's kommentar til § 2, nr. 1, at rådigheds-tjeneste betragtes som hviletid i henhold

## EU-DIREKTIV

## KTO'S KOMMENTARER

til direktivet. Det berører dog ikke de enkelte organisationers adgang til i overenskomster at fastlægge, at rådighedstjeneste er arbejdstid, og at der honoreres herfor.

### § 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. *Hvileperioder:* Det tidsrum, der ikke er arbejdstid, samt det tidsrum, der i aftalerne om hviletid er aftalt som hviletid.

3. *Natperioder:* 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 natperioden.

Det vil være i overensstemmelse med direktivets indhold at betragte rådighedstjeneste som hviletid.

Definitionen svarer til indholdet i aftaler om hviletid og fridøgn, eksempelvis aftalen indenfor sygehusområdet af 19. maj 1981.

## EU-DIREKTIV

## KTO'S KOMMENTARER

### § 3. Daglig hviletid

Den daglige hviletid følger bestemmelserne i Lov om Arbejds miljø, 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. Direktivets artikel 3 fastlægger, at alle arbejdstagere skal have en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timers periode.*

Direktivets artikel 3 fastlægger, at alle arbejdstagere skal have en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timers periode.

Artikel 17, 3, fastlægger, at fravigelser er tilladt, hvis der gives den ansatte tilsvarende kompenserende hvileperioder.

Det vil således fortsat være muligt at indgå lokalaftaler, jf. bkg. om hviletid og fridøgn, om nedsættelse af hviletiden til 8 timer, idet sådanne aftaler vil medføre, at der gives længere hvileperioder på andre tidspunkter.

I forbindelse med implementering af direktivets bestemmelser om daglig hviletid og fridøgn i lov om arbejdsmiljø fremgår, at der skal ydes arbejdstageren passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvist er af en sådan karakter, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder.

Ved passende beskyttelse forstår Arbejdsministeriet ekstraordinære sikkerhedsforanstaltninger, arbejdsorganisatoriske eller administrative tiltag, herunder pauser og perioder med mindre belastende arbejde, jf. AT-meddelelse nr. 5.01.1, 5.01.2 og 5.01.3 fra 1997.

Af bemærkningen til loven fremgår, at der ved planlægning af arbejdets tilret-

## EU-DIREKTIV

## KTO'S KOMMENTARER

### § 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 fri-

telæggelse mv. i videst muligt omfang bør sikres, at det bliver muligt at yde kompenserende hvileperiode, jf. § 56 i lov om arbejdsmiljø.

Der henvises til bilag 3, side 31 og bilag 5, side 53 (bilagene/bekendtgørelse og lov er optrykt som bilag 3 og 5 i rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler)

De fleste overenskomster og aftaler inden for det offentlige område giver adgang til, at pauser af under 1/2 times varighed for fuldtidsansatte medregnes i arbejdstiden, hvis den ansatte står til rådighed for institutionen. Andre pauser medregnes ikke i arbejdstiden.

Det skal i den forbindelse anføres, at direktivet/aftalen ikke giver adgang til en "betalt pause". Sidstnævnte må bero på konkrete forhandlinger herom.

Deltidsansattes forhold reguleres som hovedregel med baggrund i lokal praksis og aftaler.

Aftalen medfører, at der i givet fald skal optages bestemmelser i overenskomster/aftaler, der sikrer, at den ansatte kan holde pause, og at pausen som hovedregel finder sted midtvejs i arbejdstiden, idet formålet med pausen skal tilgodeses.

Direktivets artikel 5 fastlægger, at den ansatte for hver syvdages periode får en sammenhængende hvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de 11 timers daglig



## EU-DIREKTIV

kendtgørelse 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.*

## KTO'S KOMMENTARER

hvileperiode.

I lighed med bestemmelsen om den daglige hviletid (3) er der også i forbindelse med denne bestemmelse, jf. artikel 17, 3, fastlagt, at fravigelser er tilladt, hvis der gives den ansatte tilsvarende kompenserende hvileperioder.

Det vil således fortsat være muligt at indgå lokalaftaler, jf. bkg. om hviletid og fridøgn, om at forlænge syvdages perioden op til en tolv-dages periode, idet sådanne aftaler vil medføre, at der gives længere hvileperioder på andre tidspunkter.

Med hensyn til bestemmelsen om muligheder for at fravigelse af reglen om kompenserende hvileperiode henvises til KTO's bemærkninger til § 3 om daglig hviletid.

Der henvises til bilag 3, side 31 og bilag 5, side 53 (bilagene/bekendtgørelse og lov er optrykt som bilag 3 og 5 i rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler)

## § 6. Ugentlig arbejdstid

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fremgår af den enkelte overenskomst/aftale eller

Direktivets artikel 6, 1 fastlægger, at den ugentlige arbejdstid begrænses ved lov/administrative bestemmelser eller i kollektive overenskomster.

## EU-DIREKTIV

særlige arbejdstidsregelsæt.

2. Den gennemsnitlige arbejdstid 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.

## KTO'S KOMMENTARER

Inden for det (amts)kommunale område er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i hovedparten af overenskomsterne aftalt til 37 timer.

Direktivet giver ikke adgang til at fravige bestemmelsen om en maksimal gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 48 timer, jf. dog nedenfor.

Direktivet, jf. artikel 16, giver derimod adgang til at beregne gennemsnittet over en såkaldt referenceperiode. I denne aftale er der aftalt en referenceperiode på 4 måneder.

Dette er dog ikke til hinder for, at der i overenskomster og aftaler kan være referenceperioder, der er kortere, eksempelvis 4 uger, ligesom der kan være længere referenceperioder, dog maksimalt 12 måneder, jf. artikel 17, 3 og 4.

Der bør aftales regler, der regulerer de situationer, hvor den ansatte på grund af ovennævnte begrænsning vil være forhindret i at gøre tjeneste, som den ansatte vil være forpligtet til at udføre i forhold til overenskomsternes regler om ugentlig arbejdstid.

De konkrete modeller herfor vil bero på aftaler herom i de specielle forhandlinger.

Hvis en ansats arbejdstid overstiger gennemsnittet, vil det være en mulighed, at betragte sådanne tjenester, som værende "direktivtjenestefrihed med løn".

Et arbejdsgiversynspunkt vil forment-

## EU-DIREKTIV

## KTO'S KOMMENTARER

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 arbejdstageren 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.

ligt være, at hvis den ansatte "støder mod dette loft", vil der være indtjent tilstrækkeligt med overtimer til, at der kan foretages/pålægges afspadsring.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse på **bl.a.** personer i overordnede stillinger, der, jf. bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn: 1) udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller 2) på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling.

Direktivets artikel 7 fastlægger, at de ansatte får en årlig betalt ferie af mindst 4 ugers varighed i overensstemmelse med nationale regler/lovgivning/praksis.

Bestemmelsen medfører, at ferieaftalens bestemmelse om, at tjenestemænd i særlige tilfælde kan få overført 2 ugers ferie til et efterfølgende ferieår ændres til kun at omfatte adgang til at overføre en uge.

Direktivet fastlægger endvidere, at den minimale årlige ferie på 4 uger ikke kan erstattes af en finansiel godtgørelse, med mindre arbejdsforholdet ophører.

## EU-DIREKTIV

## KTO'S KOMMENTARER

Denne bestemmelse har ligeledes medført ændringer i ferieaftalen.

### § 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.

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

3. Natarbejdere med særlig risikofyldt beskæftigelse eller be-

Artikel 8 fastlægger, at natarbejde, i gennemsnit ikke må overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

I hovedparten af de offentlige overenskomster og aftaler er denne regel implementeret og endvidere begrænset, idet der er fastsat en lavere gennemsnitlig ugentlig arbejdstid i aften- og nattjeneste (på 35 timer).

Ved beregning af dette gennemsnit er der aftalt, jf. artikel 16, en referenceperiode på 4 måneder.

Med hensyn til regulering af de situationer, hvor den ansatte "støder mod loftet" henvises til løsningsforslag, der er nævnt i kommentarerne til § 6.

I kollektive overenskomster kan gives (lokale) repræsentanter adgang til at aftale fravigelser fra denne bestemmelse, jf. artikel 17, 3.

Direktivets artikel 8, 2, fastlægger, at natarbejdere med særlig risikofyldt be-

## EU-DIREKTIV

skæftigelse, 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 dog til arbejdsmiljølovgivningen.*

## **§ 9. Natarbejderes overgang til dagarbejde og helbreds-kontrol**

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

## KTO'S KOMMENTARER

skæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, ikke må have natarbejde i mere end 8 timer i løbet af en 24-timers periode.

I kollektive overenskomster kan gives (lokale) repræsentanter adgang til at aftale fravigelser fra denne bestemmelse, jf. artikel 17, 3.

KTO skal i den forbindelse bemærke, at det må bero på en konkret vurdering i det faglige overenskomst- og aftaleområde, i hvilket omfang aftaleretten på dette område skal delegeres til lokale repræsentanter.

Med hensyn til definitionen af særlig risikofyldt beskæftigelse m.v., er dette ikke reguleret i aftalen, men der er henvist til arbejdsmiljølovgivningen. KTO kan henvise til § 4, stk. 1-3 og § 7, stk. 1 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse, jf. bilag 4, side 33, (bilaget/bekendtgørelsen er optrykt som bilag 4 i rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler).

KTO mener, at en lægelig vurdering, jf. bemærkningen om den gratis helbreds-kontrol, indgår i grundlaget for, om helbredsproblemer skyldes natarbejdet.

## EU-DIREKTIV

### *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 Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af 17. maj 1991.

## KTO'S KOMMENTARER

Det forudsættes, at de nævnte helbredsundersøgelser er underlagt sygesikringsområdet og dermed er gratis.

I det omfang dette ikke er tilfældet, er det forudsat, at de nævnte helbredsundersøgelser for natarbejdere, sker uden udgift for den ansatte.

Hyppigheden af den regelmæssige helbreds kontrol for natarbejdere må bero på et konkret skøn.

Der henvises til aftalen om retstvister. Heraf fremgår det bl.a. om forhandling og mægling, at en retstvist forsøges bilagt ved forhandlinger lokalt mellem (amts)kommunen og vedkommende personaleorganisations tillidsrepræsentant/afdeling/faglige klub. Sagen oversendes til centrale forhandlinger, hvis retstvisten ikke løses, mellem den kommunale arbejdsgiverpart og personaleorganisationen. Hvis retstvisten fortsat ikke bilægges, retter personaleorganisationen/den kommunale arbejdsgiverpart henvendelse til KTO med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem KTO og den kommunale arbejdsgiverpart.

Fører forhandlingerne mellem KTO og den kommunale arbejdsgiverpart ikke til forligsmæssig løsning, vil tvister, der alene vedrører én arbejdsgiverpart og én personaleorganisation, blive behandlet efter principperne i den mellem arbejdsgiverparten og personaleorganisationen indgåede hovedaftale eller overens-

## EU-DIREKTIV

## KTO'S KOMMENTARER

komst. Er tvisten af mere generel karakter, vil den blive behandlet ved den kommunale tjenestemandsret eller ved faglig voldgift.

### § 11. 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.

De ændrede regler er forudsat at træde i kraft hurtigst muligt i forbindelse med de enkelte overenskomsters og aftalers udsendelse. Tidsfristen den 22. november 1996 er fastlagt under hensyn til, at direktivet, jf. artikel 18, a, senest skal være implementeret den 23. november 1996.

For stillinger, der ikke er omfattet af en konkret overenskomst eller aftale, træder aftalen i kraft 3 måneder efter aftalens udsendelse.

Den særlige opsigelsesbestemmelse, der indebærer, at aftalen fortsat er gældende uanset opsigelse, hænger sammen med, at der er tale om aftaleimplementering af et EU-direktiv, der fordrer aftaler af mere permanent karakter.

København, den 15. juni 1995

**EU-DIREKTIV**

**KTO'S KOMMENTARER**

For Kommunernes Landsforening

For Amtsrådsforeningen  
i Danmark

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

For Kommunale Tjenestemænd og  
Overenskomstansatte





## Bilag 1 til EU-direktiv

### **Bilag 1. EU-direktiv (93/104/EF af 23. november 1993) om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

### **Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

*EF-Tidende NR. L 307 Af 13/12/1993 S. 0018 – 0024*

RÅDETS DIREKTIV 93/104/EF  
af 23. november 1993  
om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 118 A,

under henvisning til forslag fra Kommissionen<sup>(1)</sup> ,

i samarbejde med Europa-Parlamentet<sup>(2)</sup> ,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>(3)</sup>, og

ud fra følgende betragtninger:

I henhold til Traktatens artikel 118 A skal Rådet, ved udstedelse af direktiver, vedtage minimumsforskrifter med henblik på at forbedre navnlig arbejdsmiljøet for at sikre et højere niveau for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed;

i henhold til nævnte artikel skal det i disse direktiver undgås, at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder;

bestemmelserne i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbej-

<sup>1</sup> EFT nr. C 254 af 9.10.1990, s. 4.

<sup>2</sup> EFT nr. C 72 af 18.3.1991, s. 95; afgørelse af 27. oktober 1993 (endnu ikke offentliggjort i Tidende).

<sup>3</sup> EFT nr. C 60 af 8.3.1991, s.26.

## Bilag 1 til EU-direktiv

det<sup>(4)</sup> finder i fuld udstrækning anvendelse på de områder, der er omfattet af nærværende direktiv, dog med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv;

det hedder bl.a. i punkt 7, første afsnit, punkt 8 og punkt 19, første afsnit, i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkeds-mæssige og sociale rettigheder, som blev vedtaget af stats- og regeringscheferne for elleve medlemsstater på Det Europæiske Råds samling den 9. december 1989 i Strasbourg:

- »7. Etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab. Dette skal opnås ved indbyrdes tilnærmelse på et stadigt stigende niveau af disse vilkår, bl.a. med hensyn til arbejdstidens længde og tilrettelæggelse og andre former for arbejde end tidsbegrænset arbejde, såsom tidsbegrænset arbejde, deltidsarbejde, vikarbureauarbejde og sæsonarbejde.
8. Enhver arbejdstager i Det Europæiske Fællesskab har i overensstemmelse med gældende praksis i det enkelte land ret til en ugentlig hvileperiode og årlig ferie med løn, idet der skal ske indbyrdes tilnærmelse af varigheden heraf på et stadigt stigende niveau.
19. Enhver arbejdstager skal på arbejdspladsen have tilfredsstillende vilkår for så vidt angår beskyttelse af sikkerheden og sundheden. Der skal træffes passende foranstaltninger med henblik på en fortsat harmonisering af vilkårene inden for dette område på et stadigt stigende niveau«;

forbedring af arbejdstagernes sikkerhedsmæssige, hygiejnemæssige og sundhedsmæssige vilkår under arbejdet er et mål, der ikke bør underordnes rent økonomiske hensyn;

dette direktiv udgør et konkret led i gennemførelsen af den sociale dimension inden for det indre marked;

fastsættelse af minimumsforskrifter for tilrettelæggelse af arbejdstiden vil forbedre arbejdsvilkårene i Fællesskabet;

for at sikre arbejdstagerne sikkerhed og sundhed i Fællesskabet bør de have minimumshvileperioder – dagligt, ugentligt og årligt - og passende pauser; i denne forbindelse bør der også fastsættes et loft for den ugentlige arbejdstid;

der bør tages hensyn til Den Internationale Arbejdsorganisations principper om tilrettelæggelse af arbejdstiden, herunder om natarbejde;

---

<sup>4</sup> EFT nr. L 183 af 29.6.1989, s. 1.

## Bilag 1 til EU-direktiv

hvad angår den ugentlige hviletid bør der tages behørigt hensyn til de forskellige kulturelle, etniske, religiøse og andre faktorer i medlemsstaterne; det er navnlig i sidste instans op til hver enkelt medlemsstat at afgøre, om og i hvilket omfang søndagen skal medregnes i den ugentlige hviletid;

der er foretaget undersøgelser, som viser, at den menneskelige organisme om natten er særlig følsom over for miljøforstyrrelser og over visse byrdefulde former for arbejds-tilrettelæggelse, og at lange perioder med natarbejde kan være skadelige for arbejdstagernes sundhed og være til fare for sikkerheden under arbejdet;

varigheden af natarbejde bør derfor begrænses, herunder også overtid, og det bør fastsættes, at arbejdsgivere, som regelmæssigt beskæftiger natarbejdere, på anmodning informerer de kompetente myndigheder herom;

det er vigtigt, at der tilbydes natarbejdere gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum, og at de, hvis de lider af helbredsproblemer, når det er muligt overføres til dagarbejde, som passer til dem;

situationen for natarbejdere og skifteholdsarbejdere kræver, at beskyttelsesniveauet for deres sikkerhed og sundhed tilpasses arten af det arbejde, de udfører, og at beskyttelses- og forebyggelsestjenester og -faciliteter forefindes og virker effektivt;

arbejdsvilkårene kan have skadelige virkninger for arbejdstagernes sikkerhed og sundhed; ved tilrettelæggelsen af arbejdet efter en bestemt rytme bør der tages hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket;

det kan som følge af et arbejdes særlige natur blive nødvendigt at træffe særskilte foranstaltninger om tilrettelæggelsen af arbejdstiden inden for visse sektorer eller aktiviteter, som dette direktiv ikke finder anvendelse på;

af hensyn til de spørgsmål, som kan opstå i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden i virksomhederne, synes det hensigtsmæssigt at give mulighed for at anvende visse bestemmelser i nærværende direktiv med en vis smidighed, idet det sikres, at principperne om beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed følges;

det bør fastsættes, at visse bestemmelser i nærværende direktiv kan fraviges af henholdsvis medlemsstaterne eller arbejdsmarkedets parter; i tilfælde af fravigelse bør der som en generel regel ydes de pågældende arbejdstagere tilsvarende kompenserede hvileperioder –

## Bilag 1 til EU-direktiv

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

### AFSNIT I

#### ANVENDELSESOMRÅDE OG DEFINITIONER

##### *Artikel 1*

#### **Formål og anvendelsesområde**

1. Dette direktiv indeholder minimumsforskrifter for sikkerhed og sundhed i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
2. Dette direktiv finder anvendelse på:
  - a) de minimale daglige hvileperioder, ugentlige hvileperioder og årlige ferier, på pauser og på den maksimale ugentlige arbejdstid, samt på
  - b) visse aspekter i forbindelse med natarbejde, skifteholdsarbejde og arbejdsrytme.
3. Dette direktiv finder anvendelse på alle former for private og offentlige aktiviteter som defineret i artikel 2 i direktiv 89/391/EØF, jf. dog artikel 17 i nærværende direktiv med undtagelse af vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.
4. Bestemmelserne i direktiv 89/391/EØF finder i fuld udstrækning anvendelse på de forhold, der er nævnt i stk. 2, med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.

##### *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
- 2) *hvileperiode*: det tidsrum, der ikke er arbejdstid
- 3) *natperiode*: et tidsrum på mindst syv timer, der er fastsat ved national lovgivning

## Bilag 1 til EU-direktiv

ning, og som under alle omstændigheder omfatter tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00

- 4) *natarbejder*:
- a) dels en arbejdstager, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden
  - b) dels en arbejdstager, der forventes at udføre en vis del af sin årlige arbejdstid i natperioden, idet denne del efter den pågældende medlemsstats valg fastsættes:
    - i) ved national lovgivning efter høring af arbejdsmarkedets parter, eller
    - ii) ved nationale eller regionale kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter
- 5) *skifteholdsarbejde*: enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at arbejdstagerne afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at arbejdstagerne arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger
- 6) *skifteholdsarbejder*: arbejdstager, som deltager i skifteholdsarbejde.

### AFSNIT II

#### MINIMUMSHVILEPERIODER - ANDRE ASPEKTER AF TILRETTELÆGGELSEN AF ARBEJDSTIDEN

##### *Artikel 3*

#### **Daglig hviletid**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en minimumshvileperiode på elleve sammenhængende timer inden for hver 24-timersperiode.

##### *Artikel 4*

## Bilag 1 til EU-direktiv

### Pauser

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger seks timer; de nærmere bestemmelser herfor, herunder varigheden og kriterierne for tildeling af pausen, fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter eller, hvor sådanne overenskomster eller aftaler ikke findes, i den nationale lovgivning.

### *Artikel 5*

#### **Ugentlig hviletid**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere for hver syvdagesperiode får en sammenhængende minimumshvileperiode på 24 timer, hvortil lægges de elleve timers daglig hviletid, som er omhandlet i artikel 3.

Minimumshvileperioden i stk. 1 omfatter i princippet søndagen.

Hvis objektive eller tekniske omstændigheder eller omstændigheder i forbindelse med arbejdets tilrettelæggelse gør det berettiget, kan der fastsættes en minimumshvileperiode på 24 timer.

### *Artikel 6*

#### **Maksimal ugentlig arbejdstid**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at det, henset til kravene om at beskytte arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, sikres;

- 1) at den ugentlige arbejdstid begrænses ved love eller administrative bestemmelser eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter
- 2) at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syv dagesperiode ikke overstiger 48 timer, inklusive overarbejde.

### *Artikel 7*

#### **Årlig ferie**

## Bilag 1 til EU-direktiv

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af mindst fire ugers varighed, i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.
2. Den minimale årlige betalte ferieperiode kan ikke erstattes med en finansiell godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

### AFSNIT III

#### NATARBEJDE – SKIFTEHOLDSARBEJDE – ARBEJDSRYTME

##### *Artikel 8*

#### **Natarbejdets varighed**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- 1) at den normale arbejdstid for natarbejde i gennemsnit ikke overstiger otte timer pr. periode på 24 timer
- 2) at natarbejdere ved særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydeligt fysisk eller psykisk belastning, ikke arbejder mere end otte timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

For så vidt angår dette punkt defineres særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, i den nationale lovgivning og/eller praksis eller ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter under hensyn til de følgevirkninger og risici, der er forbundet med natarbejde.

##### *Artikel 9*

#### **Heldbreds kontrol og natarbejders overgang til dagarbejde**

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:
  - a) at der tilbydes natarbejdere gratis heldbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum
  - b) at natarbejdere, der lider af heldbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at



## Bilag 1 til EU-direktiv

de udfører natarbejde, når det er muligt, overføres til dagarbejde, som passer til dem.

2. Den i stk. 1, litra a), omhandlede gratis helbreds kontrol skal være omfattet af lægens tavshedspligt.
3. Den i stk. 1, litra a), omhandlede gratis helbreds kontrol kan indgå i en national helbredsordning.

### *Artikel 10*

#### **Garantier i forbindelse med natarbejde**

Medlemsstaterne kan lade arbejde, der udføres af bestemte kategorier natarbejdere, være betinget af opfyldelsen af visse garantier på vilkår, der fastsættes i den nationale lovgivning og/eller praksis, for så vidt angår arbejdere, som løber en sikkerheds- eller sundhedsmæssig risiko, der er knyttet til natarbejdet.

### *Artikel 11*

#### **Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere, som regelmæssigt beskæftiger natarbejdere, på anmodning informerer de kompetente myndigheder herom.

### *Artikel 12*

#### **Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse**

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- 1) at der for natarbejdere og skifteholdsarbejdere gælder et beskyttelsesniveau for sikkerhed og sundhed, som svarer til arten af det arbejde, de udfører
- 2) at der findes passende beskyttelses- og forebyggelsestjenester og -faciliteter vedrørende natarbejderen og skifteholdsarbejderen sikkerhed og sundhed, som svarer til dem, der gælder for de øvrige arbejdstagere, og som er til rådighed til enhver tid.

## Bilag 1 til EU-direktiv

### *Artikel 13*

#### **Arbejdsrytme**

Medlemsstater træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at en arbejdsgiver, der agter at tilrettelægge arbejdet efter en bestemt rytme, tager hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket, navnlig med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en fast rytme, og alt efter arbejdets art, til kravene vedrørende sikkerhed og sundhed, særlig for så vidt angår pauser i arbejdstiden.

#### AFSNIT IV

#### DIVERSE BESTEMMELSER

### *Artikel 14*

#### **Mere specifikke fællesskabsbestemmelser**

Bestemmelserne i dette direktiv finder ikke anvendelse, hvis andre fællesskabsbestemmelser indeholder mere specifikke forskrifter på området for så vidt angår visse former for beskæftigelse eller erhverv.

### *Artikel 15*

#### **Gunstigere bestemmelser**

Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes adgang til at anvende eller indføre love og administrative bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed, eller til at fremme eller tillade anvendelse af kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

### *Artikel 16*

#### **Referenceperioder**

Medlemsstaterne kan fastsætte følgende:

## Bilag 1 til EU-direktiv

- 1) for gennemførelsen af artikel 5 (ugentlig hviletid): en referenceperiode på ikke over 14 dage
- 2) for gennemførelsen af artikel 6 (maksimal ugentlig arbejdstid): en referenceperiode på ikke over fire måneder.

Perioder med årlig betalt ferie i henhold til artikel 7 og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet

- 3) for gennemførelsen af artikel 8 (natarbejdets varighed) fastsættes der en referenceperiode efter høring af arbejdsmarkedets parter eller ved nationale eller regionale kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Hvis den i artikel 5 fastsatte minimumshvileperiode på 24 timer falder i denne referenceperiode, lades den ude af betragtning ved beregning af gennemsnittet.

### *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
  - b) arbejdende familiemedlemmer; eller
  - c) arbejdstagere, hvis arbejde knytter sig til kirkers og trossamfunds religiøse handlinger.
2. Følgende artikler kan fraviges 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:
  - 2.1. artikel 3, 4, 5, 8 og 16:

## Bilag 1 til EU-direktiv

- a) for aktiviteter, der er kendetegnet ved afstand mellem arbejdstagerens arbejdssted og bopæl eller ved afstand mellem arbejdstagerens forskellige arbejdssteder
- b) for vagt-, overvågnings- og døgnvagtaktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at beskytte goder og personer, f.eks. når der er tale om vagter, portnere eller vagtselskaber
- c) for aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, f.eks. når der er tale om:
  - i) modtagelse, behandling og/eller pleje på hospitaler eller lignende institutioner, døgninstitutioner og plejehjem samt fængsler
  - ii) personale beskæftiget i havne eller lufthavne
  - iii) presse, radio, fjernsyn, filmproduktion, postvæsen og telekommunikation, ambulancetjeneste, brandvæsen og civilbeskyttelse
  - iv) gas-, vand og elektricitetsforsyning, renovationsvæsen og forbrændingsanlæg
  - v) industrier, hvis arbejdsproces af tekniske grunde ikke kan afbrydes
  - vi) forsknings- og udviklingsaktiviteter
  - vii) jordbrug
- d) i tilfælde forudsigt ekstraarbejde, f.eks.:
  - i) inden for jordbrug
  - ii) inden for turisterhvervet
  - iii) inden for postvæsenet

### 2.2. artikel 3, 4, 5, 8 og 16:

- a) under de omstændigheder, der er nævnt i artikel 5, stk. 4, i direktiv 89/391/EØF
- b) i tilfælde af ulykker eller overhængende fare for ulykker

## Bilag 1 til EU-direktiv

### 2.3. artikel 3 og 5:

- a) for skifteholdsarbejde, når arbejdstageren skifter hold og ikke mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds har mulighed for at tage den daglige eller ugentlige hviletid
- b) ved aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, f.eks. rengøringsarbejde.

3. 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 første og andet afsnit 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:

- hvordan arbejdsmarkedets parter skal anvende dette stykke, og
  - hvorledes bestemmelserne i de kollektive overenskomster eller aftaler, som er indgået i overensstemmelse med dette stykke, kan udvides til også at omfatte andre arbejdstagere i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.
4. Muligheden fra at fravige artikel 16, nr. 2, som fastsat i stk. 2, nr. 2.1 og 2.2, og stk. 3 i nærværende artikel, 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

## Bilag 1 til EU-direktiv

se, ved kollektive overenskomster eller aftaler mellem arbejdsmarkedets parter fastsættes referenceperioder, som under ingen omstændigheder må overstige tolv måneder.

Inden er udløbet af en periode på syv år regnet fra den i artikel 18, stk. 1, litra a), fastsatte dato tager Rådet, på grundlag af et forslag fra Kommissionen ledsaget af en evalueringsrapport, bestemmelserne i dette stykke op til fornyet behandling og beslutter, hvad der videre skal foretages.

### *Artikel 18*

#### **Afsluttende bestemmelser**

1. a) Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 23. november 1996, eller sikrer sig senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter ved aftale iværksætter de nødvendige bestemmelser, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger for til enhver tid at kunne garantere de ved dette direktiv krævede resultater.
- b) i) En medlemsstat kan imidlertid undlade at anvende artikel 6 under overholdelse af de almindelige principper for beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed og forudsat, at den ved nødvendige foranstaltninger, som er truffet med henblik herpå, sikrer:
  - at ingen arbejdsgiver kræver, at en arbejdstager præsterer mere end 48 timers arbejde i løbet af en syvdagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, nr. 2, medmindre arbejdstageren har samtykket i at udføre et sådant arbejde
  - at det ikke lægges arbejdstageren til last, at vedkommende ikke er indstillet på at give sit samtykke til at udføre et sådant arbejde
  - at arbejdsgiveren fører ajourførte registre over de arbejdstagere, der udfører et sådant arbejde
  - at registrene stilles til rådighed for de kompetente myndigheder, som af sikkerheds og/eller sundhedsmæssige årsager kan forbyde eller begrænse arbejdstagernes mulighed for at overskride den maksimale ugentlige arbejdstid

## Bilag 1 til EU-direktiv

- at arbejdsgiveren efter anmodning fra de kompetente myndigheder giver disse oplysninger om de aftaler, der er indgået med arbejdstagerne om udførelse af et arbejde, hvorved de overskrider en arbejdstid på 48 timer i løbet af en syv dagesperiode, beregnet som gennemsnit i den referenceperiode, der er omhandlet i artikel 16, nr. 2.

Inden udløbet af en periode på syv år regnet fra den i litra a) fastsatte dato tager Rådet, på grundlag af et forslag fra Kommissionen ledsaget af en evalueringsrapport, bestemmelserne i dette nr. i) op til fornyet behandling og beslutter, hvad der videre skal foretages.

- ii) Medlemsstaterne har ligeledes, for så vidt angår anvendelsen af artikel 7, mulighed for at anvende en overgangsperiode på højst tre år regnet fra den i litra a) fastsatte dato, forudsat at det i overgangsperioden sikres:

- at alle arbejdstagere får en årlig betalt ferie af tre ugers varighed i overensstemmelse med de kriterier for opnåelse og tildeling heraf, som er fastsat i national lovgivning og/eller praksis
- at den årlige betalte ferieperiode på tre uger ikke kan erstattes med en finansiel godtgørelse, medmindre arbejdsforholdet ophører.

- c) Medlemsstaterne underretter straks Kommissionen herom.

2. Når medlemsstaterne vedtager de i stk. 1 omhandlede love og administrative bestemmelser, skal de indeholde en henvisning til dette direktiv, eller de skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.
3. Uanset medlemsstaternes ret til at tilpasse de forskellige love, administrative og kontraktmæssige bestemmelser på arbejdstidsområdet efter udviklingen, for så vidt som dette direktivs minimumskrav overholdes, kan gennemførelsen af direktivet ikke danne grundlag for at sænke det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne.
4. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de nationale retsfor skrifter, som de allerede har udstedt, eller som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.
5. Medlemsstaterne forelægger hvert femte år Kommissionen en rapport om den praktiske gennemførelse af bestemmelserne i dette direktiv med angivelse af arbejdsmarkedsparternes synspunkter.

## Bilag 1 til EU-direktiv

Kommissionen underretter Europa-Parlamentet, Rådet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Det Rådgivende Udvalg for Sikkerhed, Hygiejne og Sundhedsbeskyttelse på Arbejdspladsen herom.

6. Kommissionen forelægger hvert femte år Europa-Parlamentet, Rådet og Det Økonomiske og Sociale Udvalg en rapport om anvendelsen af dette direktiv under hensyntagen til stk. 1, 2, 3, 4 og 5.

### *Artikel 19*

**Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.**

Udfærdiget i Bruxelles, den 23. november 1993.

*På Rådets vegne*  
M. SMET  
*Formand*





## Bilag 2 til EU-direktiv

**Bilag 2. Arbejdsministeriets svarskrivelse af 11. januar 1995 til KTO og de kommunale arbejdsgivere vedrørende implementering af direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden**

**Bilag 2 til EU-direktiv**

## DELTIDSAFTALEN

## KTO'S KOMMENTARER

### 3. Rammeaftale om deltidsarbejde

#### Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS\*) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/18/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. I lighed med direktivet om forældreorlov er der således tale om en aftale indgået mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan.

Det kan i henhold til rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet. (Amts)kommunerne og KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet - der har karakter af en rammeaftale - på det (amts)kommunale område i Danmark.

(Amts)kommunerne og KTO har i

På det (amts)kommunale område blev der ved OK-99 underskrevet et bilag om "Samarbejde mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere på EU-området". Det fremgår bl.a. af bilaget, at "Parterne er enige om, at EU-direktiver, der fremsætter regler om arbejdsretlig regulering mv., løbende skal søges implementeret på det (amts)kommunale område ved kollektive aftaler og overenskomster". Nærværende aftale er en udmøntning af denne enighed.

Parterne har, hvor det var muligt, ord-

---

\* CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere  
UNICE, den europæiske organisation for private arbejdsgivere  
EFS, den europæiske faglige sammenlutning af lønmodtagerorganisationer

## DELTIDSAFTALEN

forbindelse med indgåelse af Rammeaftalen om deltidsarbejde skulle sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i aftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning i fornødent omfang, således at overenskomstbestemmelserne ikke er i strid med nærværende aftale.

Efter § 6, 2, i de europæiske parter rammeaftale kan gennemførelsen af direktivet ikke begrunde en forringelse af forholdene i det enkelte medlemsland.

### Specielle bemærkninger til afta-

## KTO'S KOMMENTARER

ret anvendt formuleringerne fra direktivet. Det er forklaringen på, at aftalen rent sprogligt kan virke lidt tung.

Ved organisationernes specielle forhandlinger foretages den nødvendige tilpasning af de enkelte overenskomster for så vidt angår regler om løn- og ansættelsesvilkår for deltidsansatte. Aftalen er dog opbygget således, at den umiddelbart finder anvendelse. Tærskelværdinedsættelsen til 10 timer, jf. § 4, stk. 3, er således gældende uanset om den er indskrevet i de enkelte overenskomster eller ikke.

KTO og de kommunale arbejdsgivere har fremsendt rammeaftalen om deltidsarbejde til orientering til Arbejdsministeriet.

Såfremt Arbejdsministeriet finder anledning til at fremsætte bemærkninger kan aftalen/KTO's kommentarer eventuelt blive ændret. KTO's medlemsorganisationer vil i givet fald blive orienteret herom.

Indholdet af § 6, 2, indebærer, at implementeringen af deltidsdirektivet ikke i sig selv er en gyldig begrundelse for at sænke beskyttelsesniveauet for de medarbejdere, som er omfattet af deltidsdirektivet.

## DELTIDSAFTALEN

## KTO'S KOMMENTARER

### len

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som de (amts)-kommunale arbejdsgiverparter og KTO lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på:

- forberedelse til pensionering,
- at lette forening af arbejds- og familieliv samt
- at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder,

til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere.

Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

Teksten er næsten identisk med teksten i pkt. 5, i bilaget til direktivet.

## Rammeaftale om deltidsarbejde

## DELTIDSAFTALEN

## KTO'S KOMMENTARER

### § 1. Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos (amts)kommunerne og lønmodtagerne.

### § 2. Anvendelsesområde

Rammeaftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor (amts)kommunale overenskomster/aftaler mv. gælder.

Aftalen omfatter ikke løst ansatte.

Med hensyn til definitionen af sådanne ansættelser henvises til de enkelte overenskomster eller gældende praksis.

I § 4 præciseres princippet om ikkeforskelsbehandling for deltidsansatte.

Det fremgår af aftalens § 5, at parterne skal gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde.

Definitionen af anvendelsesområdet indebærer, at alle medarbejdere på det (amts)kommunale område er omfattet af rammeaftalen, dog er løstansatte undtaget, jf. 2. afsnit i § 2.

Parterne har valgt ikke at indskrive en generel definition af løstansatte, da det findes mere hensigtsmæssigt at anvende allerede eksisterende definitioner, hvad enten de baseres på overenskomster eller praksis.

## DELTIDSAFTALEN

## KTO'S KOMMENTARER

### § 3. Definitioner

#### Stk. 1

*Deltidsansat:* en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

#### Stk. 2

*En sammenlignelig fuldtidsansat:* En fuldtidsansat i samme (amts)-kommune/ansættelsessted, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme (amts)kommune/ansættelsessted, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

Det vil typisk være tilfældet, at en deltids- og en sammenlignelig fuldtidsansat er omfattet af samme overenskomst.



## DELTIDSAFTALEN

## KTO'S KOMMENTARER

### § 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

#### Stk. 1

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

#### Stk. 2

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

#### *Bemærkning:*

*I § 4, 1, i direktivet (bilaget) fremgår det: "Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis".*

*Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.*

*Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for*

*såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.*

Stk. 1 indeholder det vigtigste princip fra direktivet – nemlig princippet om forbud mod diskrimination. Det er direktivets eneste obligatoriske bestemmelse. Ikke-diskriminationsprincippet indebærer generelt, at to personer, persongrupper mv., som anses for sammenlignelige, skal behandles identisk, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om "Pro rata temporis" er et generelt gældende princip i Danmark. Det kendes fra overenskomstbestemmelser, som bestemmer, at deltidsansatte aflønnes i forhold til det antal timer, de arbejder.

## DELTIDSAFTALEN

*Dette vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 10 timer pr. uge er berettiget til en løn svarende til 10/37 i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.*

### **Stk. 3**

For deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 10 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

### **Stk. 4**

Deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 10 timer om ugen bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

### **§ 5. Muligheder for deltidsarbejde**

#### **Stk. 1**

## KTO'S KOMMENTARER

Pro rata gælder i princippet for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder. Parterne har dog ikke umiddelbart kunnet finde andre praktiske relevante eksempler end det i bemærkningen gengivne om forholdsmæssig løn.

§ 4, stk. 3, indeholder den umiddelbare konsekvens af implementeringen af deltidsdirektivet. Pr. 1. januar 2001 nedsættes tærskelværdien til 10 timer.

Dette indebærer, at alle overenskomster, som pt. har en tærskelværdi, som er højere end 10 timer, skal konsekvensrettes, jf. § 5, stk. 2.

Nedsættelsen af tærskelværdien indebærer, at fuldtidsansatte og deltidsansatte på 10 timer og derover pr. 1. januar 2001 har samme rettigheder. Det vil sige, at begge kategorier af ansatte har ret til bl.a. fuld løn under sygdom, løn under barsel og optjening af pension.

Rettighederne udmøntes i forhold til arbejdstiden (Pro rata temporis), jf. stk. 2.

## DELTIDSAFTALEN

De (amts)kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde, samt hvor sådanne hindringer foreligger, at lette muligheden for og udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis, jf. §§ 1.b og 5 i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om deltidsarbejde.

*Bemærkning:  
Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den*

## KTO'S KOMMENTARER

Direktivets § 1b og § 5 er optrykt som bilag 1, side 109.

Direktivets § 5, 1, pålægger alene parterne at fjerne bestemmelser, som er hindrende for deltidsarbejde, såfremt det er hensigtsmæssigt. Det skal bemærkes, at direktivets § 5, 2 og 3, er indskrevet i rammeaftalen om deltidsarbejde i § 5, stk. 3 og 4.

De (amts)kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer er således i medfør § 5, stk. 1, i rammeaftalen om deltidsarbejde forpligtet til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde. Ændringer i eksisterende bestemmelser i overenskomster/aftaler skal kun gennemføres i det omfang, der kan opnås enighed derom.

De (amts)kommunale arbejdsgivere har under forhandlingerne tilkendegivet, at de ikke vil anvende § 5, stk. 1, til at indføre deltidsbestemmelser indenfor overenskomstområder, hvor fuld tid er påkrævet af hensyn til gennemførelse af et uddannelsesforløb.

## DELTIDSAFTALEN

*ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og ude fra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.*

### Stk. 2

- a) Nedsættelsen af tærskelværdien til 10 timer medfører, at overenskomster og aftaler ændres i overensstemmelse hermed. Det indebærer, at eksisterende bestemmelser, der bygger på denne tærskelværdi tilsvarende tilrettes.
- b) De lokale parter bør identificere og tage op til overvejelse, om der er lokale hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt at fjerne sådanne hindringer.

### Stk. 3

En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af (amts)kom-

## KTO'S KOMMENTARER

Som eksempel kan nævnes, at bestemmelser i overenskomsterne om, at ansættelse under 15 timer ikke kan ske, skal ændres til, at ansættelse ikke kan ske under 10 timer.

Der henvises til bemærkningen til § 5, stk. 1.

Udgangspunktet i ansættelsesretten er, at en arbejdsgiver kan ændre arbejdstiden, såfremt arbejdsmængden skifter. Den ansatte skal have tilbud om at fortsætte i stillingen med det ændrede timetal. Ændringer af arbejdstiden skal varsles med pågældendes opsigelsesvarsel.

Da ændring i timetallet oftest vil skyldes (amts)kommunale driftskrav, er det formentlig i praksis vanskeligt at støtte ret på hensigtserklæringen i 1.

## DELTIDSAFTALEN

munale driftskrav.

### **Stk. 4**

Så vidt muligt bør den enkelte (amts)kommune/arbejdsgiver tage følgende op til overvejelse:

- a) anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i (amts)kommunen/ansættelsesstedet
- b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår
- c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i (amts)kommunen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i (amts)kommunen/ansættelsesstedet, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karri-

## KTO'S KOMMENTARER

punktum.

Opmærksomheden henledes på, at samarbejdsudvalgene er medbestemende ved fastlæggelse af retningslinier om arbejdstid- og personaleforhold. Det bør indgå i samarbejdsudvalgenes overvejelser at udarbejde retningslinier, der understøtter intentionerne i pkt. a-e.

## DELTIDSAFTALEN

## KTO'S KOMMENTARER

eremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet

- e) at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i (amts)kommunen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.

### § 6. Tvister

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverpart og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af 17. maj 1991.

Af aftalen om retstvister fremgår det, at en retstvist skal forsøges bilagt ved forhandlinger lokalt mellem (amts)kommunen og vedkommende personaleorganisations tillidsrepræsentant/afdeling/faglige klub. Hvis retstvisten ikke bilægges, oversendes sagen til centrale forhandlinger mellem den kommunale arbejdsgiverpart og personaleorganisationen. Hvis retstvisten fortsat ikke bilægges, retter personaleorganisationen/den kommunale arbejdsgiverpart henvendelse til KTO med henblik på afholdelse af mæglingsmøde/forhandling mellem KTO og den kommunale arbejdsgiverpart.

Fører forhandlingerne mellem KTO og den kommunale arbejdsgiverpart ikke til en forligsmæssig løsning, er det i retstvistaftalen angivet, i hvilket forum tvisten kan videreføres.

### § 7. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

## DELTIDSAFTALEN

### Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2001.

For ansatte der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler træder denne rammeaftale ligeledes i kraft den 1. januar 2001.

### Stk. 2

Anvendelsesområdet, jf. § 2, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser med henblik på at fastlægge om de objektive grunde for afgrænsningen stadig er tilstede.

### Stk. 3

Deltidsansættelsesvilkår, jf. § 4, stk. 3, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser under hensyn til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.

## KTO'S KOMMENTARER

Konsekvensen heraf er, at tærskelværdien for (amts)kommunalt ansatte pr. 1. januar 2001 nedsættes til 10 timer uanset, om det fremgår af de enkelte overenskomster. Arbejdsministeriet har i henhold til direktivets artikel 2 underrettet Kommissionen om, at Danmark har behov for, at fristen for implementering udskydes til 20. januar 2001.

Aftalen omfatter således også stillinger, som ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler – men alene af individuelle kontrakter. Der er i aftalens § 3, stk. 2, taget højde for, hvilke fuldtidsansatte disse medarbejdere skal sammenlignes med, med henblik på at afklare, hvorvidt der er behov for at ændre på løn- og ansættelsesvilkårene i den individuelle kontrakt.

Denne bestemmelse indebærer bl.a., at parterne ved kommende overenskomstforhandlinger skal vurdere, hvorvidt løstansatte fortsat skal være undtaget fra aftalen.

Denne bestemmelse indebærer bl.a., at parterne ved kommende overenskomstforhandlinger skal vurdere, hvorvidt der er behov for at justere tærskelværdien på 10 timer, jf. § 4, stk. 3.

## DELTIDSAFTALEN

## KTO'S KOMMENTARER

### **Stk. 4**

Denne aftale bør ved næste overenskomstrevision tages op til fornyet drøftelse.

Parterne er enige om at tage aftalen op i forbindelse med næste overenskomst fornyelse med henblik på en økonomisk genovervejelse af § 4, stk. 3 - 4 og en genovervejelse af § 5 mv.

### **Stk. 5**

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.

Det skal bemærkes, at parterne i KTO-forliget 1999 pkt. 7, har tilkendegivet, at der er enighed om, at prisen for en eventuel senere nedsættelse af tærskelværdien til 8 timer er fastlåst til 17,8 mio.kr.

Den særlige opsigelsesbestemmelse, der indebærer, at aftalen fortsat er gældende uanset opsigelse, hænger sammen med, at der er tale om aftaleimplementering af et EU-direktiv, der fordrer, at aftaler er af mere permanent karakter.

København den x x 1999

For Kommunernes Landsforening

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune



**DELTIDSAFTALEN**

**KTO'S KOMMENTARER**

For Frederiksberg Kommune

For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte

## Bilag 1 til rammeaftale om deltidsarbejde

### Bilag 1. Direktivets § 1b og § 5 om formål og muligheder for deltidsarbejde

#### § 1: Formål

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

#### § 5: Muligheder for deltidsarbejde

1. I relation til denne aftales § 1 og princippet om ikke-forskelsbehandling mellem deltids- og fuldtidansatte
  - a) bør medlemsstaterne, efter høring af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med national lovgivning eller praksis, identificere og tage op til overvejelse hindringer af juridisk eller administrativ art, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt, fjerne disse hindringer.
  - b) bør arbejdsmarkedets parter, inden for deres kompetenceområde og via de i kollektive aftaler fastsatte procedurer, identificere og tage op til overvejelse hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt fjerne disse hindringer.
2. En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.
3. Så vidt muligt bør arbejdsgiverne tage følgende op til overvejelse:
  - a) anmodninger fra arbejdstagerne om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden
  - b) anmodninger fra arbejdstagerne om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om en forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår
  - c) tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i

## Bilag 1 til rammeaftale om deltidsarbejde

virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt

- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i virksomheden, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet
- e) tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

## ULEMPETILLÆG

## KTO'S KOMMENTARER

### 4. Aftale om konvertering af ulempetillæg

#### Indledning:

Som led i KTO-forliget 1999 er der indgået én samlet aftale for hele det (amts)kommunale område om konvertering af ulempetillæg. Aftalen erstatter tidligere lignende aftaler på de respektive arbejdsgiverområder, idet der er sket enkelte ændringer – fx at der nu også kan konverteres til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt, og at der i forbindelse med konvertering af ulempetillæg er mulighed for lokalt at aftale ulempe- og overtidsbetalinger mv., som er mere gunstige end centralt fastsatte overenskomst-/aftalebestemmelser.

#### § 1. Aftalens område

Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:

1. Kommunernes Landsfor- enings forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens for- handlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og/eller døgn- institutioner, dog for Amts- rådsforeningens forhand- lingsområde og Københavns Kommunes vedkommende al- le selvejende institutioner m.v. som (amts)kommunen har indgået driftsoverens- komst med,

## ULEMPETILLÆG

6. naturgasselskaber og andre fælles (amts)kommunale virksomheder.

### § 2. Årligt ulempetillæg eller faste ulempetillæg pr. tjeneste/vagt.

#### Stk. 1

Det kan ved lokal aftale bestemmes, at såvel arbejdstidsbestemte ydelser som arbejdsbestemte tillæg o.lign. helt eller delvist konverteres til et årligt ulempetillæg eller til et fast ulempetillæg pr. tjeneste/vagt. Disse aftaler indgås mellem de lokale parter, d.v.s. kommunalbestyrelsen/amtsrådet/magistraten/selskabet/virksomheden – herunder de hertil bemyndigede – og de (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

#### Stk. 2

Som grundlag for fastsættelse af tillæggets størrelse kan f.eks. indgå:

## KTO'S KOMMENTARER

Ved en forhandlingsberettiget organisation forstås en organisation, der:

1. er medlem af KTO og/eller
2. har indgået en kollektiv overenskomst/aftale med vedkommende arbejdsgiverpart og/eller
3. har indgået en hovedaftale med vedkommende arbejdsgiverpart.

Aftalen giver de lokale parter mulighed for at konvertere en række forskellige arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg til et fast tillæg, som kommer til udbetaling, typisk pr. måned – eller som noget nyt - i forbindelse med den enkelte tjeneste/vagt.

Aftalen giver herved mulighed for en forenkling af tillægsstrukturen.

Der er ikke i aftalen aftalt begrænsninger i hvilken arbejdstidsbestemt eller arbejdsbestemt tillæg, som efter aftalen kan konverteres. I aftalen kan aftales såvel enkelte som alle tillæg og ydelser konverteres. Omkostningsdækkende ydelser kan dog ikke kon-

## ULEMPETILLÆG

## KTO'S KOMMENTARER

- tillæg for tjeneste mellem kl. 17.00 og kl. 06.00,
- tillæg for tjeneste på lørdage/mandage,
- tillæg for tjeneste på søndage,
- tillæg for normaltjeneste i aften- og natperioden/holddrift,
- overarbejde/merarbejde,
- (rådigheds-)vagtbetaling, herunder betaling for opkald,
- dispositionstillæg,
- arbejdsbestemte kvalifikationstillæg,
- genetillæg, og
- arbejdsbestemte tillæg i øvrigt.

verteres.

Fx holddriftstillæg (2,39%-tillægget – gælder frem til den 1. oktober 2001).

Fx tillæg for udkaldelse til arbejde med snerydning mv., for forskudt delt og ubestemt arbejdstid til bestyrer og forstandere, for tilfældigt forekommende merarbejde og til udkald uden for normal arbejdstid.

Fx tillæg for deltagelse i feriekoloni og lejrskole, og for føring af lastvogn med kran, til hvis betjening kræves certifikat.

*Bemærkninger:*

## ULEMPETILLÆG

## KTO'S KOMMENTARER

*Alle former for arbejdstidsbestemte ydelser og arbejdsbestemte tillæg kan således indgå i aftalen. Egentlige omkostningsdækkende beløb, som f.eks. beforderings- og kittelgodtgørelse, kan ikke omfattes af aftalen.*

### **Stk. 3**

Omlægninger fra takstmæssige ydelser til årlige tillæg eller faste tillæg pr. gang

- a) er udgiftsneutrale for (amts-)kommunen eller
  
- b) indebærer en forhøjelse af tillæggene i form af funktionsbestemte tillæg, som gives f.eks. på grundlag af en samlet vurdering af arbejdstilrettelæggelsen. For ansatte, der ikke er omfattet af nye lønformer, forudsætter tillægsforhøjelse puljebelastning via aftalen om decentral løn.

### *Bemærkninger:*

*Opmærksomheden henledes på, at der er mulighed for at aftale, at omlægge ydelser efter stk. 2 til funktionsløn.*

*Funktionsløn kan i øvrigt anvendes*

I forbindelse med beregning af det årlige tillæg eller tillægget pr. tjeneste/vagt tages udgangspunkt i den sum, som over en periode – fx 1 år er kommet til udbetaling til de ansatte, der indgår i den lokale aftale.

Som noget nyt er der med aftalen givet mulighed for i form af funktionsbestemte tillæg at aftale lokale ulempe- og overtidsbetalinger mv., som er mere gunstige end centralt fastsatte overenskomst-/aftalebestemmelser. For ansatte, der er omfattet af decentral løn, vil en forhøjelse af tillæggene skulle tages af puljen til decentral løn.

Af aftalen om ny løndannelse fremgår, at funktionsløn baseres på de funktioner (arbejds- og ansvarsområder), der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager. Det bemærkes i den forbindelse, at funk-

## ULEMPETILLÆG

*des til at honorere for elementer i arbejdstilrettelæggelsen, der traditionelt har været forbundet med arbejdstidsbestemte ydelser som arbejdsbestemte tillæg o.lign.*

### **Stk. 4**

For den enkelte ansatte fastlægges det årlige ulempetillæg eller faste ulempetillæg for den enkelte vagt/tjeneste under hensyn til omfanget og karakteren af den tjeneste og/eller de opgaver, tillægget skal godtgøre. Hvis der i den lokale aftales gyldighedsperiode sker ændringer i de satter/beløb, som indgår i grundlaget for ulempetillæggets størrelse, foretages der tilsvarende ændring af den enkeltes ulempetillæg.

### **Stk. 5.**

Det årlige ulempetillæg udbetales forholdsmæssigt og samtidig med den almindelige lønudbetaling.

Faste ulempetillæg pr. tjeneste/vagt opgøres særskilt med henblik på udbetaling samtidig med en almindelig lønudbetaling.

*Bemærkninger:*

*For ansatte med ret til fuld løn*

## KTO'S KOMMENTARER

tionsløn, med mindre andet aftales, ydes som pensionsgivende tillæg.

Der henvises i øvrigt til KTO's aftale om ny løndannelse.

Ulempetillæggets størrelse skal løbende justeres i forbindelse med årlige centralt aftalte lønforbedringer.

Reguleringer foretages typisk 1. april hvert år og i nogle år også den 1. oktober. I det omfang ulempetillæggene er aftalt konverteret og omlagt til funktionsløn, procentreguleres tillægget som udgangspunkt løbende med de generelle lønforbedringer.

Herudover skal ulempetillægget ændres såfremt, der sker ændringer i tillæggene – fx ved ændringer af tidspunkter og tidsrum for særlige arbejdstidstillæg.

Det bemærkes særligt, at ulempetillæg kan fastsættes som led i udmøntningen af KTO's rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler.

Deltidsansatte får udbetalt ulempetillæg forholdsmæssigt i forhold til fuldtidsansatte.

Det årlige tillæg er en fast påregnelig



## ULEMPETILLÆG

*under sygdom indgår det aftalte årlige ulempetillæg som en fast påregnelig løndel og indgår i lønudbetalingen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse.*

*For ansatte med ret til fuld løn under sygdom indgår fast påregnelige ulempetillæg pr. tjeneste/gang i lønnen ved fravær som følge af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse.*

## KTO'S KOMMENTARER

løndel og indgår derfor i lønudbetalingen ved fravær på grund af sygdom mv.

Bemærkningen vedrørende fuld løn under sygdom mv. pr. vagt/tjeneste er en udløber af en voldgiftskendelse af 3. januar 1991 og Tjenestemandsstretts dom af 6. maj 1997 om arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte tillæg. I et referat af 6. august 1998 underskrevet af Kommunernes Landsforeningen, Amdsrådsforeningen og KTO m.fl. er parterne enige om, at fast påregnelige tillæg indgår i grundlaget for udbetaling af løn i de i bemærkningen nævnte fraværssituationer. Referatet vedlægges som bilag 1.

Ved fast påregnelige tillæg forstås tillæg, der gives som en del af vederlaget for den arbejdsydelse, som den pågældende er antaget til fast at udføre.

Ikke fast påregnelige tillæg er fx tillæg for omlagt tjeneste og for over-/merarbejde.

Fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg skal således udbetales i tjenestefrihedsperioden med løn, hvad enten de har været ydet for den enkelte eller samtlige timer.

Princippet gælder også for så vidt angår funktionsbestemte tillæg, jf. aftaletekstens bemærkning til § 2.

## ULEMPETILLÆG

## KTO'S KOMMENTARER

### § 3. Lokalaftalens omfang

Den lokale aftale kan omfatte

- ansatte i én eller flere af (amts)kommunens institutioner eller dele heraf, og
- én eller flere personalegrupper eller enkeltpersoner.

Ved aftaler omfattende flere personalegrupper, herunder aftaler på institutionsniveau som vedrører flere personalegrupper, bør der som led i udarbejdelsen af lokalaftalen indledes et lokalt samarbejde mellem (lokale) repræsentanter fra vedkommende forhandlingsberettigede organisationer, herunder drøftes og fastlægges konkrete ønsker og krav.

De lokale parter kan endvidere aftale, at forhandlingerne føres samlet mellem en flerhed af lokale repræsentanter for arbejdstagerne og repræsentanter for ledelsen på den enkelte institution/afdeling. Sådanne forhandlingsfællesskaber kan omfatte samtlige forhandlingsberettigede organisationer eller et antal af de forhandlingsberettigede organisationer.

### § 4. Lokalaftalens gyldighedsperiode og opsigelse

#### Stk. 1

Den lokale aftale gælder i mindst et år fra den aftalte ikrafttrædelsesdato.

#### *Bemærkninger:*

*Hvis der i den lokale aftales gyldighedsperiode sker (væsentlige) ændringer i aktivitetsniveauet, f.eks. indskrænkning/udvidelse af åbningstiden eller lignende, der på afgørende vis ændrer på*

En lokalaftale om konvertering af ulempebillæg bør tillige fastlægge, hvorledes anmodning om genforhandling fremsættes samt en frist for afholdelse af forhandlingen i tilfælde af væsentlige ændringer i aktivitetsniveauet.

## ULEMPETILLÆG

*grundlaget for beregningen af tillæg, kan der ske en tilsvarende forholdsmæssig justering af det konverterede tillæg.*

*Det vil være naturligt at foretage en sådan justering på det tidspunkt, hvor de pågældende aktivitetsændringer er konstateret, med henblik på samtidig ændring af tillæg.*

### **Stk. 2**

Aftalen kan skriftligt af hver af parterne opsiges med tre måneders varsel, tidligst til udløbet af gyldighedsperioden aftalt efter stk. 1.

### **Stk. 3**

Hvis parterne ikke opnår enighed om fornyelse af aftalen, betales fra gyldighedsperiodens udløb, jf. stk. 2, de ydelser og tillæg, der er aftalt omfattet efter § 2, efter de respektive overenskomsters/aftalers bestemmelser herom.

## **§ 5. Ikrafttræden**

### **Stk. 1**

Denne aftale om konvertering af

## KTO'S KOMMENTARER

Væsentlige ændringer i aktivitetsniveauet såsom fx indskrænkning/udvidelse af åbningstiden skal varsles individuelt overfor de berørte medarbejdere.

Afhængig af vilkårsændringens omfang skal en sådan ændring enten varsles med et passende varsel eller med et varsel svarende til pågældendes individuelle opsigelsesvarsel. Det må således forudsættes, at de berørte medarbejdere er orienteret om vilkårsændringen, som eventuelt tillige kan få indvirkning på lønforholdene.

De centralt aftalte regler gælder uden videre, når den decentrale aftale udløber.

## ULEMPETILLÆG

## KTO'S KOMMENTARER

ulempetillæg har virkning fra den 1. april 1999.

### **Stk. 2.**

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2002.

Opsigelse skal ske skriftligt.

København den x x 1999

For Kommunernes Landsforening

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte



## Bilag 1 til aftale om konvertering af ulempetillæg

### Bilag 1. Referat af 6. august 1998 vedr. betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer

KOMMUNERNES LANDSFORENING  
Lønservice Øst

R E F E R A T

Den 6. august 1998  
Ref. BES/mlh  
Lokal nr. 5406  
J.nr. 81.01.01-5154/97

Tid 6. August 1998

Sted Kommunernes Landsforening

Emne **Betaling af fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg i visse fraværssituationer.**

Deltagere Repræsentanter for Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, Dansk Metalarbejderforbund, Specialarbejderforbundet i Danmark, Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening.

Som opfølgning på referat af 3. juli 1992 og Tjenestemandsstyrelsens dom af 6. maj 1997 er parterne enige om at indstille til godkendelse, at der med virkning fra ferieåret 1997/98 (startende 2. maj 1997) gælder følgende om betaling under fravær fra tjenesten, hvor der betales løn:

Fast påregnelige arbejdsbestemte tillæg indgår fra 2. maj 1997 i betalingen under fravær på grund af ferie, sygdom, barsel, adoption, omsorgsdage og genindkaldelse.

Endvidere indgår ovennævnte tillæg fra samme tidspunkt i beregningen af fratrædelsesgodtgørelse og efterløn/efterindtægt.

Ved "fast påregnelige tillæg" forstås tillæg der gives som en del af vederlaget for den arbejdsydelse, som den pågældende er antaget til fast at udføre.

Fast påregnelige arbejds-/funktionsbestemte tillæg skal således udbetales i tjenestefrihedsperioder med løn, hvad enten de har været ydet for enkelte eller samtlige timer. Der gælder således

## Bilag 1 til aftale om konvertering af ulempetillæg

nu samme betingelser for *arbejdstidsbestemte* og *arbejdsbestemte* tillæg.

Ovenstående principper gælder også for så vidt angår kvalifikations- og funktionsbestemte tillæg, som gives efter aftalen om nye lønformer.

Når denne aftale er godkendt udsendes der protokollater til de enkelte overenskomster og der foretages hurtigst muligt regulering.

Medarbejdere som overfor (amts)kommunen dokumentere, at de i ferieåret 1996/97 (startende 2. maj 1996) har været omfattet af ovenstående har – efter påkrav – ret til regulering for denne periode.

Dog bør ansættelsesmyndigheden på eget initiativ foretage reguleringen, hvis det er praktisk muligt på grundlag af foreliggende oplysninger.

København, den 6. August 1998

For organisationerne

Preben Rasmussen, SID

Poul Kjærsgaard, Metal

Signe Friberg Nielsen, KTO

For Kommunernes Landsforening

Bent Erik Schmidt

For Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen

/ Thorkild Rotenberg