

ALMINDELIGE BEMÆRKNINGER TIL AFTALEN:

EF's ministerråd vedtog i 1993 et direktiv om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

I lighed med direktivet om underretning af arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet er der givet mulighed for at arbejdsmarkedets parter kan implementere direktivet.

(Amts)kommunerne og KTO har således ikke været helt frit stillet ved indgåelse af nedenstående aftale, idet man i forbindelse med indgåelsen af aftalen har skullet sikre, at implementeringen var i overensstemmelse med gældende EF-ret.

Arbejdsministeren har i Folketinget tilkendegivet, at implementeringen af arbejdstidsdirektivet bør foretages af arbejdsmarkedets parter.

SPECIELLE BEMÆRKNINGER TIL AFTALEN:

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:

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 mv. 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 om arbejdets udførelse nr. 1182 af 18. december 1992 (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 sækning af niveauet for beskyttelse af den ansatte.

KOMMUNERNES LANDSFORENING
AMTSRÅDSFORENINGEN I DANMARK
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND
OG OVERENSKOMSTANSATTE

1995

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

INDHOLDSFORTEGNELSE

AFTALE OM VISSE ASPEKTER I FORBINDELSE MED TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSSTIDEN	5
§ 1. Anvendelsesområde	5
§ 2. Definitioner	5
§ 3. Daglig hviletid.....	6
§ 4. Pause	6
§ 5. Ugentlig hviletid	6
§ 6. Ugentlig arbejdstid.....	7
§ 7. Årlig ferie	7
§ 8. Natarbejdets varighed.....	7
§ 9. Natarbejders overgang til dagarbejde og helbreds kontrol.....	8
§ 10. Tvistigheder	8
§ 11. Ikrafttræden og opsigelse	8

AFTALE OM VISSE ASPEKTER I FORBINDELSE MED TILRETTELÆGGELSE AF ARBEJDSIDEN.

§ 1. ANVENDELSESOMRÅDE

1. Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte, samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor de (amts)kommunale overenskomster/aftaler mv. 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.

Bemærkning:

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

§ 2. DEFINITIONER

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

Hvor en sådan ikke er fastlagt, er arbejdstiden det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse.

2. *Hvileperiode:* Det tidsrum, der ikke er arbejdstid, samt det tidsrum, der i aftalerne om hviletid er aftalt som hviletid.
3. *Natperiode:* Et tidsrum på mindst 7 timer, der skal omfatte tidsrummet mellem kl. 00.00 og 05.00.
4. *Natarbejder:* En ansat, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden.

§ 3. DAGLIG HVILETID

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

Bemærkning:

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

§ 4. PAUSE

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

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

§ 5. UGENTLIG HVILETID

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

Bemærkning:

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

§ 6. UGENTLIG ARBEJDSID

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

Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

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

Bestemmelsen finder ikke anvendelse:

- når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd, eller
- når arbejdstagerne selv kan fastsætte den, bl.a. når der er tale om personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger.

§ 7. ÅRLIG FERIE

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

§ 8. NATARBEJDETS VARIGHED

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

Referenceperioden ved beregningen er identisk med den, som følger af § 6.

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

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

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

Bemærkning:

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

§ 9. NATARBEJDERES OVERGANG TIL DAGARBEJDE OG HELBREDSKONTROL

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

Bemærkning:

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.

§ 11. IKRAFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

1. Aftalen træder i kraft når de enkelte overenskomster/aftaler er udsendt dog senest den 22. november 1996.

For ansatte, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler træder, aftalen i kraft senest 3 måneder efter udsendelse af denne aftale.

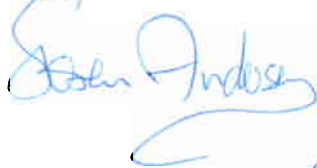
2. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

Opsigelsen skal ske skriftligt.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København, den 15. juni 1995

For KOMMUNERNES LANDSFORENING:



For KOMMUNALE TJENESTEMÆND
og OVERENSKOMSTANSATTE:



For AMTSRÅDSFORENINGEN I DANMARK:



For KØBENHAVNS KOMMUNE:
P.O.V.



For FREDERIKSBERG KOMMUNE:



Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
De Kommunale Arbejdsgivere

Dato **11 JAN. 1995**
Kontor 3.
Sag nr. 94-6182-84
Sagsbeh. **KRY**
Dagave nr.
Modtagers
Sag nr.

Vedrørende implementering af direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden.

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

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

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

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

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

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

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

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

P. M. V.

E. B.



Henrik Grove