

## **Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden**

KL

Sundhedskartellet

| <b>Indholdsfortegnelse</b>   | <b>Side</b>  |
|--|--------------|
| § 1. Anvendelsesområde.....  | 3            |
| § 2. Definitioner .....  | 3            |
| § 3. Daglig hviletid .....   | 3            |
| § 4. Pause.....  | 3            |
| § 5. Ugentlig hviletid.....  | 4            |
| § 6. Ugentlig arbejdstid.....  | 4            |
| § 7. Årlig ferie .....   | 4            |
| § 8. Natarbejdets varighed.....  | 4            |
| § 9. Natarbejders overgang til dagarbejde og helbreds kontrol .....  | 5            |
| § 10. Tvistigheder .....   | 5            |
| § 11. Ikrafttræden og opsigelse.....   | 5            |
| <br><b>Bilag – Vedrørende implementering af direktiv 93/104/EF om<br/>tilrettelæggelse af arbejdstiden (Arbejdsministeriets skrivelse af 11. januar<br/>1995).....</b> | <br><b>7</b> |

## § 1. Anvendelsesområde

### Stk. 1

1. Aftalen omfatter kommunalt ansatte, samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor de kommunale overenskomster/aftaler mv. gælder.
2. Aftalen er en minimumsaftale.

#### Bemærkning:

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

## § 2. Definitioner

### Stk. 1

1. *Arbejdstid*: Arbejdstiden er defineret i de enkelte overenskomster/aftaler eller i særlige arbejdstidsregelsæt.
2. 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.
3. *Hvileperiode*: Det tidsrum, der ikke er arbejdstid, samt det tidsrum, der i aftalerne om hviletid er aftalt som hviletid.
4. *Natperiode*: Et tidsrum på mindst 7 timer, der skal omfatte tidsrummet mellem kl. 00.00 og 05.00.
5. *Natarbejder*: En ansat, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i nat perioden.

## § 3. Daglig hviletid

### Stk. 1

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

### Stk. 1

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

### Stk. 1

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 arbejdstid

### Stk. 1

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

### Stk. 1

Bestemmelserne i aftale om ferie for kommunalt ansatte finder anvendelse.

## § 8. Natarbejdets varighed

### Stk. 1

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 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.

Afviselser herfra kan aftales mellem 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. Natarbejders overgang til dagarbejde og helbreds kontrol

*Stk. 1*

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

*Stk. 1*

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem KL og Sundhedskartellet.

### § 11. Ikrafttræden og opsigelse

*Stk. 1*

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.

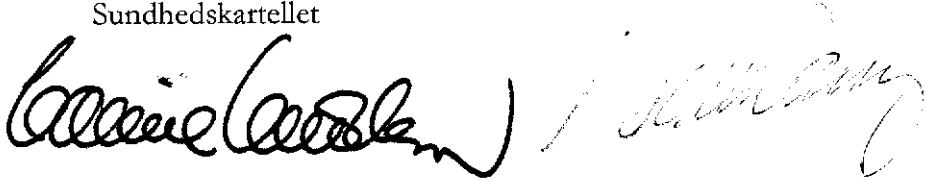
Opsigelsen skal ske skriftligt.

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

København, den 11. maj 2007

For  
KL

For  
Sundhedskartellet

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Larsen (Larsen) / ...', written in a cursive style.

## **Bilag – Vedrørende implementering af direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden (Arbejdsministeriets skrivelse af 11. januar 1995)**

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 sammenhæng med artikel 16 om referenceperioder og artikel 17 om undtagelsesbestemmelser.

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