

**KOMMENTERET
AFTALE OM
HVILETID OG FRIDØGN**

Indledende bemærkninger

Med henblik på en fortsat opretholdelse af et rimeligt beredskab inden for sygehus og institutionsområdet samt i kommunernes ældreområde m.v. er der i henhold til Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af den 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn m.v., Lov om arbejdsmiljø og lovbekendtgørelse nr. 784 af 11. oktober 1999 med senere ændringer aftalt følgende supplerende bestemmelser om daglig hviletid og ugentligt fridøgn. Bestemmelserne kan anvendes, hvor det skønnes hensigtsmæssigt af hensyn til arbejdstilrettelæggelsen.

Hviletidsaftale pr. 01.04.03 er indgået med forbehold for konsekvenserne af dom fra EF-domstolene.

Hviletidsaftalen er indgået med hjemmel i Bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn og er, da der er tale om arbejdsmiljøbestemmelser, godkendt af Arbejdstilsynet.

Hviletidsaftalen blev på Amtsrådsforeningens (ARF) område fornyet ved OK02, da ARF havde opsagt den gamle aftale fra 1981. Hovedstadens Sygehusfællesskab (H:S) opsagde ikke aftalen, men Arbejdstilsynet som skal godkende hviletidsaftaler har efterfølgende meddelt, at H:S-aftalen fra 1981 ikke lever op til arbejdsmiljølovgivningens krav.

Det er derfor organisationernes opfattelse, at indtil der foreligger en ny hviletidsaftale i forbindelse med OK-05, som forventes at omfatte såvel Amtsrådsforeningens som HS's områder, så skal eventuelle tvivlsspørgsmål om hviletid på HS-arbejdspladser også vurderes ud fra aftalen på Amtsrådsforeningens område.

Hviletidsaftalens bestemmelser om nedsættelse og udskydelse af hviletid og udskydelse af fridøgn kan anvendes hvor det skønnes hensigtsmæssigt af hensyn til arbejdets tilrettelæggelse. Det er i den forbindelse vigtigt at være opmærksom på, at hensynet til arbejdsmiljøet bør veje tungt og anvendelsen af nedsat hviletid derfor kun skal benyttes hvis det er nødvendigt og der ikke er andre måder at løse arbejdstilrettelæggelsen på.

§ 1. Personafgrænsning

Aftalen gælder for personer, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til denne aftale.

Ledere er omfattet af bekendtgørelsen om hvileperioder og fridøgn §§3-4, som omhandler reglen om 11-timers hvil og rettens til et til ugentligt fridøgn. Lederne er således som

udgangspunkt ikke omfattet af hviletidsaftalen. Hvis de indgår i rådighedsvagt, se arbejdstidsaftalens §1, stk. 3 er de dog omfattet af bestemmelserne herfor.

§ 2. Nedsættelse af hviletid

Hviletiden mellem to døgn normaltjenester kan nedsættes til 8 timer ved skriftlig aftale mellem ledelsen og en personalegruppes tillidsrepræsentant/organisation. Nedsættelse af hviletiden kan ikke ske mere end 2 gange om ugen, og ikke i 2 på hinanden følgende døgn.

Bestemmelsen omhandler alene hviletid mellem normaltjenester. Hviletid i forbindelse med rådighedstjeneste er reguleret af aftalens §4.

Der skal foreligge en skriftlig aftale og aftalen skal indgås kollektivt dvs. af organisation eller tillidsrepræsentanten. Den enkelte medarbejder kan altså ikke indgå aftalen.

At hviletiden kan nedsættes til 8 timer, betyder, at det også kan aftales at hviletiden nedsættes til fx 9 timer eller noget andet mellem 8 og 11 timer.

Det er en god idé at overveje følgende, når der skal indgås en lokal aftale om nedsat hviletid:

- Om aftalen uden videre dækker alle, eller om den enkelte også skal acceptere at arbejde med nedsat hviletid
- Om aftalen gælder alle tidspunkter, eller om den kun gælder særlige perioder (sommerperioden, julen, påsken etc.)
- Hvor mange gang det skal være muligt at nedsætte hviletiden (maksimum er 2 gang om ugen og ikke i to på hinanden følgende døgn)
- Om et kort fridøgn fortsat skal være 35 timer i stedet for automatisk 32
- Evaluerings muligheder/løbende opgørelser af antallet og koncentrationen
- Et forholdsvis kort opsigelsesvarsel

§ 3. Udskydelse af fridøgn

Arbejdet kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn, hvis der indgås skriftlig aftale herom mellem ledelsen og en personalegruppes tillidsrepræsentant/organisation. Dette kan ske indtil 1 gang pr. måned. Såfremt fridøgnene udskydes, bør de så vidt muligt lægges i sammenhæng og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

I henhold til arbejdstidsaftalen/overenskomsten har den ansatte ret til et langt eller to korte fridøgn ugentlig. Det ene korte fridøgn som der således er givet overenskomstmæssigt er ikke reguleret efter hviletidsaftalen.

Der skal i henhold til arbejdsmiljøreglerne gives et ugentlig fridøgn – det såkaldte miljø-fridøgn. Overarbejde fra tilkald på dette fridøgn kan ikke udbetales og det kan ikke benyttes til frivilligt ekstraarbejde, men det kan efter §2 udskydes, så der 1 gang om måneden er op til 12 døgn imellem fridøgnene. En sådan udskydelse kan dog kun ske, hvis der lokalt er indgået en aftale om det.

Der skal foreligge en skriftlig aftale og aftalen skal indgås kollektivt dvs. af organisation eller tillidsrepræsentanten. Den enkelte medarbejder kan altså ikke indgå aftalen.

Det er muligt at aftale at fridøgn udskydes, men ikke, at de i perioder eller for visse ansatte ikke gives.

Det er en god idé at overveje følgende, når der skal indgås en lokal aftale om udskydelse af fridøgn:

- Om aftalen uden videre dækker alle, eller om den enkelte også skal acceptere at arbejde med udskudt fridøgn
- Om aftalen gælder alle tidspunkter, eller om den kun gælder særlige perioder (sommerperioden, julen, påsken etc.)
- Hvor mange gang det skal være muligt at udskyde fridøgnet og hvor længe (maksimum er 1 gang om måneden og med op til 12 døgn i mellem)
- Evalueringsmuligheder/løbende opgørelser af antallet og koncentrationen
- Et forholdsvis kort opsigelsesvarsel

§ 4. Hviletid under rådighedsvagt

Stk. 1.

Rådighedsvagt fra vagtværelse eller bopæl betragtes som hviletid i det omfang, der ikke udføres effektiv tjeneste.

BEMÆRKNINGER:

Rådighedsvagt kan ikke have en længere varighed end 24 timer.

Udgangspunktet for arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med rådighedsvagt er, at der ikke kan planlægges en ny tjeneste efter at den ansatte har udført normaltjeneste og rådighedsvagt (eller døgnvagt). Kun i tilfælde, hvor det skønnes, at der kan afholdes 11 (8) timers samlet hvile indenfor rådighedsvagten, er det muligt at planlægge med efterfølgende tjeneste. Hvis der ikke har kunnet afholdes 11 (8) timers samlet hvil i rådighedsvagten, kan der ikke påbegyndes efterfølgende tjeneste, før der har været afholdt 11 (8) timers sammenhængende hvil.

Stk. 2.

I forbindelse med rådighedsvagt fra vagtværelse eller bopæl kan indgås skriftlig aftale mellem ledelsen og en personalegruppes tillidsrepræsentant om, at hviletiden kan nedsættes til 8 timer eller udskydes. Såfremt hviletiden udskydes skal der gives 11 (8) timers hvil efter

afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten. Nedsættelse og/eller udskydelse af hviletiden kan ikke forekomme mere end to gange ugentligt og kan højst ske 60 gange årligt.

Stk. 3.

Under rådighedsvagt bevirker tilkald til effektiv tjeneste, at hviletiden afbrydes, og der skal i så fald være 11 (8) timers hvil, eller hviletiden skal udskydes til efter afslutningen af det sidste effektive arbejde i rådighedsvagten.

Telefonopkald under rådighedsvagt afbryder hvileperioden, og der skal i så fald være mindst 6 timers sammenhængende hvil uden telefonopkald, for at hviletiden kan anses for afholdt.

Bestemmelsen omhandler kun hviletid i forbindelse med rådighedsvagt. § 2 regulerer hviletid i forbindelse med normaltjenester.

Det fremgår, at rådighedsvagt i såvel hjemmet som på vagtværelse, hvor der ikke udføres effektiv tjeneste, er hviletid.

En EU dom om en tysk læge (Jaeger-dommen) har imidlertid statueret, at rådighedsvagt fra vagtværelse ikke kan være hviletid i henhold til det EU-direktiv, som også ligger til grund for den danske arbejdsmiljølovgivning, som igen danner grundlag for hviletidsaftalen.

Organisationerne bag arbejdstidsaftalen har siden dommen været i dialog med arbejdsgiverparterne om spørgsmålet med henblik på at finde en løsning frem mod OK05.

Indtil der måtte være aftalt andet er denne aftale dog gældende.

Der er i bestemmelsen et absolut maksimum på en rådighedsvagt. Derfor kan ingen rådighedsvagt have en længere varighed end 24 timer og der skal være 11 timers hviletid inden en ny tjeneste (normaltjeneste eller rådighedsvagt) påbegyndes, eller 8 timers hvil, hvis der er aftalt nedsat hviletid.

Kun hvis der i planlægning kan skønnes at blive 11 (8) timers sammenhængende – dvs. uafbrudt – hvile i rådighedsvagten, kan der planlægges med normal eller rådighedsvagter (herunder døgnvagter) efter en døgnvagt.

Hvis det alligevel ikke viser sig muligt at afholde de 11 (8) skal der afspadseres indtil hviletiden er opnået.

Mandag	Tirsdag	Onsdag
8-8 Døgnvagt	8-16	8-16
Seneste opkald slutter kl. 6 uden at der i vagten er ydet 11 (8) timers sammenhængende hviletid		

Hvis der er aftalt nedsat hviletid, skal der ydes 8 timers hviletid efter sidste opkald. Det betyder at normaltjenesten først kan påbegyndes kl. 14. Timerne fra kl. 8 til 14 afspadsres

Da afspadsring kun kan lægges, hvor der kan lægges en tjeneste, kan der også kun afspadsres efter en døgnvagt, hvis det skønnes at der kan blive 11 (8) timers sammenhængende hvile i døgnvagten.

§ 5. Kompenserende hviletid og fridøgn

Nedsættes eller udskydes hviletid eller fridøgn efter §§ 2-4, skal tilsvarende kompenserende hviletid eller fridøgn gives snarest muligt. Hvis det undtagelsesvist ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

BEMÆRKNINGER:

Kompenserende hviletid eller fridøgn kan placeres i arbejdsfri perioder eller kan gives i form af afspadsring, men kan ikke placeres i ferie- eller andre lovbestemte fraværperioder. Kompenserende hviletid eller fridøgn behøver ikke ligge i forlængelse af den nedsatte eller udskudte hviletid eller fridøgn.

Hvis en ansat i en akutsituation er blevet tilkaldt på det ugentlige fridøgn, som der efter arbejdsmiljøbestemmelserne skal gives (miljø-fridøgnet) er beskyttelsen af den ansatte blevet tilsidesat og der skal derfor snarest muligt gives et kompenserende fridøgn. Der skal altså ske afspadsring af overarbejdet, eller en anden periode – fx en arbejdsfri dag – kompenserer for hvil/fridøgn.

§ 6. Ferie og højskoleophold m.v.

Stk. 1.

Under deltagelse i ferie og højskoleophold m.v. kan der ses bort fra kravet om daglig hviletid.

Stk. 2.

Hvis ferie og højskoleophold m.v. har en længere varighed end 6 døgn, kan der være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Stk. 3.

I det omfang den ansatte ikke får hvileperioder eller fridøgn under ferie og højskoleophold m.v. skal den ansatte umiddelbart ved hjemkomsten have tilsvarende kompenserende hvileperioder og fridøgn.

§ 7. Ikrafttræden

Stk. 1.

Denne aftale har virkning fra den 01-04-2003.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31-03, dog tidligst til den 31-03-2005. Hver af parterne kan opsige aftalen selvstændigt.

København, den 13-05-2003

For AMTSRÅDSFORENINGEN:

For KL:

For KØBENHAVNS KOMMUNE:

For FREDERIKSBERG KOMMUNE:

For DANSKE BIOANALYTIKERE:

For DANSKE FYSIOTERAPEUTER:

For DANSK SYGEPLEJERÅD:

For DANSK TANDPLEJERFORENING:

For DEN ALMINDELIGE DANSKE JORDEMODERFORENING:

For ERGOTERAPEUTFORENINGEN:

For FARMAKONOMFORENINGEN:

For ØKONOMAFORENINGEN:

For FORBUNDET AF OFFENTLIGT ANSATTE:

For HK/KOMMUNAL / DANSK LÆGESEKRETÆRERFORENING: