

LOs juridiske informationservice

Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

Aftale om implementering af direktivet om tilrettelæggelsen af arbejdstiden

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der med virkning fra den 1. februar 2000 indgået følgende supplerende aftale for at implementere EF-direktiv nr. 93/104 af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden ("arbejdstidsdirektivet").

Direktivet vedhæftes som bilag.

§ 1 Gyldighedsområde

Denne aftale omfatter ansatte på DA/LO-området, som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder ikke for ansatte beskæftiget med aktiviteter inden for vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri, andre aktiviteter på havet samt aktiviteter, der udøves af læger under uddannelse.

Aftalen gælder ikke for ansatte, som er omfattet af mere specifikke fællesskabsbestemmelser eksempelvis Rådets forordning af 20. december 1985 om køre- og hviletidsbestemmelser (3820/85).

§ 2 Definitioner

Arbejdstid:

Arbejdstiden er som defineret i den kollektive overenskomst. Er den ikke fastlagt eller er den ansatte ikke omfattet af en kollektiv overenskomst, er arbejdstiden det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver.

Hvileperiode:

Det tidsrum der ikke er arbejdstid.

Natperiode:

Natperioden er på mindst 7 timer og skal omfatte tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00. Inden for disse rammer kan natperioden frit aftales. Hvis der ikke foreligger en aftale, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

Natarbejder:

En ansat, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller en ansat, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

Skifteholdsarbejde:

Enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at de ansatte afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at de ansatte arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

Skifteholdsarbejder:

Ansatte, som deltager i skifteholdsarbejde.

§ 3 Daglig hviletid

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv. samt eventuelle hviletidsaftaler indgået i tilknytning hertil.

§ 4 Pause

En ansat med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådan omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges efter de for arbejdsstedet normale regler for lægning af arbejdstiden.

§ 5 Ugentlig hviletid

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn mv. samt eventuelle hviletidsaftaler indgået i tilknytning hertil.

§ 6 Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over en periode på 4 måneder må ikke overstige 48 timer incl. overarbejde.

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

Der henvises i øvrigt til arbejdsmiljølovens bestemmelser for så vidt angår den maksimale ugentlige arbejdstid for unge under 18 år.

§ 7 Ferie

Der henvises til gældende ferielov samt eventuelle ferieoverenskomster mellem organisationerne.

§ 8 Natarbejdets varighed

Den normale arbejdstid for natarbejdere må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer beregnet over en periode på 4 måneder.

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

Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særlig risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer i hvilken der udføres natarbejde.

§ 9 Helbreds kontrol og natarbejders overgang til dagarbejde

Ansatte skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år. Den omhandlede gratis helbreds kontrol er omfattet af lægens tavshedspligt. Den gratis helbreds kontrol kan indgå i en national helbreds ordning. Natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

§ 10 Sikkerheds- og sundheds beskyttelse

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

§ 11 Arbejdsrytme

Der henvises til bestemmelserne i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

§ 12 Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra den 1. februar 2000.

§ 13 Ophør

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

§ 14 Bestemmelser i kollektive overenskomster/ implementeringsaftaler

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler, som gyldigt implementerer bestemmelserne i arbejdstidsdirektivet, har virkning forud for denne aftale.

§ 15 Fagretlig behandling

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

København, den 7. januar 2000

Landsorganisationen i Danmark: Hans Jensen

Dansk Arbejdsgiverforening: Jørn Neergaard Larsen