

**Arbejdsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 42 af 1. marts 2001 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Alm. del {{SPA}} bilag 221).**

**Spørgsmål nr. 42:**

I relation til det af ministeren igangsatte udvalgsarbejde vedrørende regelændringer, der kan lempe reglerne om hviletid og fridøgn for arbejdet i eget hjem, bedes ministeren redegøre for baggrunden for dette initiativ. Ministeren bedes endvidere oplyse, hvilken eksisterende dokumentation, der har sandsynliggjort, at der eksisterer virksomheder, som har større behov for større fleksibilitet eller lempelser i eksisterende regler, end den hjemmel og de muligheder, der allerede eksisterer i regler og aftaler?

**Svar:**

Som bekendt har jeg på vegne af regeringen - i forbindelse med Folketingets behandling af beslutningsforslag om undtagelse fra arbejdsmiljølovens regler om hviletid og fridøgn ved hjemmearbejde - tilkendegivet, at den beskyttelse, som ligger i hviletidsreglerne, som udgangspunkt også bør gælde for ansatte der arbejder hjemme.

Jeg har også tilkendegivet at ville undersøge, om arbejdstidsdirektivet kan give mulighed for en endnu større fleksibilitet, *samtidig med* at beskyttelseshensynet fortsat tilgodeses.

I den forbindelse kan jeg pege på arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 1, hvoraf det fremgår, at medlemsstaterne bl.a. kan fravige hviletidsbestemmelserne, 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 arbejdstiden.

Mine overvejelser vedrører alene hjemmearbejde af ikke permanent karakter.

Jeg har imidlertid ikke modtaget nogen egentlig dokumentation for, at virksomhederne har behov for større fleksibilitet. Det er på denne baggrund, at jeg har anmodet om Arbejdsmiljørådets udtalelse til, hvordan rådet forholder sig til lempelser.

Arbejdsmiljørådet har givet en delt udtalelse, hvor arbejdstagersiden er af den opfattelse, at der slet ikke er behov for lempelser, da de gældende regler i forvejen giver tilstrækkelig fleksibilitet, mens arbejdsgiversiden og Ledernes Hovedorganisation er af den opfattelse, at der er behov for at lempe reglerne.

Arbejdsmiljørådets synspunkter indgår nu i mine overvejelser, hvorefter jeg snarest vil præsentere rådet for et udkast til ændrede regler på området

**Arbejdsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 43 af 1. marts 2001 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Alm. del {{SPA}} bilag 221).**

**Spørgsmål nr. 43:**

Ministeren bedes redegøre for, hvilke muligheder der er for fleksibilitet i henholdsvis EU-direktivet om arbejdstid, bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn samt i de aftaler, der er indgået af parterne på området.

**Svar:**

Det er min opfattelse, at den gældende bekendtgørelse især giver mulighed for fleksibilitet, når det gælder fravigelse ved aftaler. Jeg henviser nærmere til det vedlagte notat fra Arbejdstilsynet.



**Notat om mulighederne for fleksibilitet i hhv. EU-direktivet om arbejdstid, bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn samt aftaler indgået af parterne på området**

EU-direktivet om arbejdstid

Efter arbejdstidsdirektivet gælder de generelle regler om hvileperiode og fridøgn som udgangspunkt også, når den ansatte arbejder i hjemmet. Det betyder, at

- den ansatte skal have en minimumshvileperiode på 11 sammenhængende timer inden for hver 24-timers periode (artikel 3)
- den ansatte skal have et fridøgn inden for hver periode på syv døgn (artikel 5)
- der kan fastsættes en referenceperiode på 14 dage for det ugentlige fridøgn (artikel 16)

De generelle regler kan fraviges af medlemsstaterne bl.a. efter artikel 17 stk. 1, når

- arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles eller fastsættes på forhånd, eller
- den ansatte selv kan fastsætte arbejdstiden

Det er imidlertid en betingelse for fravigelse af de generelle regler om hvileperiode og fridøgn efter artikel 17 stk. 1, at de generelle principper for sikkerhed og sundhed bliver overholdt. Det betyder, at lempelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn skal ske under hensyntagen til de ansattes sikkerhed og sundhed.

Artikel 17 stk. 1 indeholder mange fortolkningsmuligheder, der kan give anledning til fortolkningstvivil i konkrete arbejdssituationer. Det gælder fx spørgsmålet om, hvor høj en grad af målelighed eller styring af arbejdet, der skal til, før der kan gøres en undtagelse.

I teorien kan der formentlig arbejdes med følgende yderpunkter:

Jo mindre mulighed arbejdsgiveren har for at måle eller fastsætte arbejdstiden på forhånd, jo større mulighed har den ansatte for selv at fastsætte arbejdstiden og dens fordeling. Arbejdsgiverens mulighed for at måle eller fastsætte arbejdstiden på forhånd kan derfor være afgørende for, om kravene til hvileperiode og fridøgn kan fraviges.

Kravene til hvileperiode og fridøgn kan fraviges, når den ansatte arbejder på en udviklingsopgave, og opgavens omfang ikke kan fastlægges på forhånd eller måles efterfølgende, og arbejdets placering undervejs afhænger af, hvordan arbejdet skrider frem m.v.

Kravene til hvileperiode og fridøgn kan derimod ikke fraviges, når en opgave udelukkende bliver udført på en computer i dialog med en computer på virksomheden, hvor arbejdsgiveren direkte undervejs i arbejdet bestemmer arbejdets omfang og placering.

De generelle regler om hvileperiode og fridøgn kan også fraviges ved aftaler efter artikel 17 stk. 3. Det er imidlertid en betingelse for fravigelse af de generelle regler ved aftaler, at de ansatte får tilsvarende kompenserende hvileperioder.

### Bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvileperiode og fridøgn

Efter bekendtgørelse nr. 1282 af 20. december 1996 om hvileperiode og fridøgn m.v. skal de ansatte have en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer og et ugentligt fridøgn inden for hver periode på syv døgn.

Det er muligt delvist at fravige reglerne på tre måder:

- arbejdsgiveren kan selv fravige dem
- Arbejdstilsynet kan give dispensation, eller
- parterne kan indgå aftale om fravigelse af reglerne.

I nogle situationer har arbejdsgiveren mulighed for delvist at fravige reglerne om hvileperiode og fridøgn uden forudgående dispensation eller aftale. Det er fx tilfældet ved force majeure, holddrift, landbrugsarbejde, kulturelle arrangementer, mødeaktivitet og rådighedstjeneste. I de fleste tilfælde skal tilrettelæggelsen af arbejdet drøftes med de ansatte.

I andre situationer har Arbejdstilsynet i et vist omfang mulighed for at dispensere fra reglerne om hvileperiode og fridøgn, hvis arbejdets udførelse efter dets art ikke kan opsættes, eller særlige arbejdsformer gør en fravigelse nødvendig.

Der er endvidere i bekendtgørelsen - i overensstemmelse med arbejdstidsdirektivets artikel 17, stk. 3, - mulighed for fravigelse ved kollektivt overenskomst/ aftale.

### Mulighederne for fravigelse ved aftaler

Ved kollektive aftaler kan vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation aftale uden Arbejdstilsynets godkendelse, at den daglige hvileperiode i begrænset omfang kan nedsættes til 8 timer. Parterne kan desuden aftale, at det ugentlige fridøgn bliver omlagt, så der er 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Indgår parterne derimod aftale om yderligere nedsættelse af hvileperioden eller udskydelse af fridøgnet, er det en gyldighedsbetingelse, at aftalen bliver godkendt af Arbejdstilsynet.

For uorganiserede ansatte kan arbejdsgiveren indgå aftaler med de enkelte ansatte om fravigelse af reglerne. Enkeltaftalerne kan have samme indhold som de kollektive aftaler, men enkeltaftaler skal altid godkendes af Arbejdstilsynet for at være gyldige.

Ved godkendelse af aftaler om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn lægger Arbejdstilsynet i sin praksis især vægt på:

- omfanget af fravigelsen (hvor meget nedsættes hvileperioden/hvor langt udskydes fridøgnet)
- hyppigheden af fravigelsen (hvor ofte finder fravigelse sted), og
- karakteren af det arbejde, som de/den ansatte er beskæftiget med (er det et arbejde, som kan være til fare for den ansatte ved nedsat hvileperiode/udskudt fridøgn).

#### Konkret aftale mellem Dansk Handel & Service og HK/ Service om hviletid i forbindelse med distancearbejde

Hjemmearbejdsreglerne trådte i kraft den 15. januar 2000. Siden har Arbejdstilsynet kun modtaget én aftale til godkendelse om hvileperiode og fridøgn, når den ansatte arbejder i hjemmet. Det er Aftale mellem Dansk Handel & Service og HK/ Service om hviletid i forbindelse med distancearbejde, der er godkendt af Arbejdstilsynet med vilkår den 14. december 2000.

Efter aftalen kan de generelle regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, når arbejdsgiveren ikke fastlægger den ansattes konkrete tilrettelæggelse af arbejdet, og den ansatte selv kan og vil tilrettelægge på hvilket tidspunkt af døgnet, arbejdet skal udføres.

Det er et krav, at den samlede daglige hviletid maksimalt kan nedsættes til seks timer, samt at der er plads til de arbejdsfrie perioder og fridøgn, der er nødvendige for den ansattes sikkerhed og sundhed. Ved fravigelse af de generelle regler om hvileperiode og fridøgn skal den ansatte endvidere som minimum have tilsvarende kompenserende hvileperioder og fridøgn.

Aftalen gælder ikke for permanent arbejde i den ansattes hjem.

#### **Arbejdsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 44 af 1. marts 2001 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Alm. del {{SPA}} bilag 221).**

##### **Spørgsmål nr. 44:**

Har EU-kommissionen udtalt sig om mulighederne for fleksibilitet i EU-direktivet? I givet fald i hvilken sammenhæng og hvilke muligheder for fleksibilitet mener kommissionen, at der er?

##### **Svar:**

Jeg er bekendt med, at EU-kommissær Anna Diamantopoulous i maj 2000 - som svar på en forespørgsel fra medlem af Europaparlamentet Anne E. Jensen (V) - har udtalt, at EU-direktivet om arbejdstid omfatter ansatte, som udfører distancearbejde fra hjemmet for en arbejdsgiver. Kommissæren har samtidig gjort opmærksom på, at direktivets artikel 17 giver en række muligheder for undtagelser, herunder fra artikel 3 om hviletid, i forskellige situationer, ved forskellige former for beskæftigelse eller ved kollektive overenskomster som grundlag.

**Arbejdsministerens besvarelse af spørgsmål nr. 45 af 1. marts 2001 fra Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg (Alm. del {{SPA}} bilag 221).**

**Spørgsmål nr. 45:**

Hvor mange og hvilke forslag til aftaler efter bekendtgørelsen har Arbejdstilsynet haft til godkendelse de seneste 5 år, og hvad blev resultatet af Arbejdstilsynets godkendelse i de pågældende tilfælde?

**Svar:**

Jeg har indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet.

Arbejdstilsynet har oplyst, at Arbejdstilsynet i 5 års-perioden fra 1996 {{SPA}} 2000 har behandlet ca. 25 sager om godkendelse af konkrete aftaler inden for hviletids- og fridøgnssområdet.

Hertil kommer at Arbejdstilsynets kredse i perioden 1996 {{SPA}} 1999 (før et fælles journalsystem) kan have behandlet sager om aftaler inden for de områder, som de lokale kredse har kompetence til (visse aftaler for arbejdstagere, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst).

Mange af de aftaler, som Arbejdstilsynet har haft til godkendelse vedrører sundhedsområdet.

Langt den overvejende del af samtlige aftaler indenfor hviletids- og fridøgnssområdet, som bliver sendt til godkendelse i Arbejdstilsynet,

bliver godkendt af Arbejdstilsynet. Det kan bl.a. skyldes, at en del parter søger vejledning hos Arbejdstilsynet forud for indgåelsen af aftalerne.

Kun i ganske få tilfælde, hvor Arbejdstilsynet har fundet, at det arbejde, de ansatte var beskæftiget med, kunne være til fare for de ansatte ved nedsat hviletid, har Arbejdstilsynet ikke godkendt de indgåede aftaler.