

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse

Side

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen 3

§ 2. Definitioner.....	3
§ 3. Daglig hviletid.....	3
§ 4. Pause	4
§ 5. Ugentlig hviletid.....	4
§ 6. Ugentlig arbejdstid	4
§ 7. Årlig ferie.....	4
§ 8. Natarbejdets varighed.....	5
§ 9. Natarbejderes overgang til dagarbejde og helbreds kontrol.....	5
§ 10. Tvistigheder.....	6
§ 11. Ikrafttræden og opsigelse	6

Bilag – Vedrørende implementering af direktiv 93/104/EF om tilrettelæggelse af arbejdstiden (Arbejdsministeriets skrivelse af 11. januar 1995)	7
---	----------

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

§ 2. Definitioner

Stk. 1

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 nat perioden.

§ 3. Daglig hviletid

Stk. 1

Den daglige hviletid følger bestemmelserne i lov om arbejdsmiljø, og Arbejdsministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn med de i tilknytning hertil indgæede 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.

Afviselser 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. Natarbejderes overgang til dagarbejde og helbreds kontrol

[O.24] Stk. 1

For at sikre et vedvarende fokus på natarbejde indgår det i arbejdsmiljøorganisationens årlige arbejdsmiljødrøftelse, at man lokalt drøfter, om der kan være behov for at iværksætte særlige tiltag i forhold til natarbejdere.

Bemærkning:

Sådanne tiltag kan fx omfatte udvidet APV i forhold til natarbejdere, information til ledere og medarbejdere om forebyggelse af risici og gener ved natarbejde, tilbud til særligt berørte medarbejdere/natarbejdere om supplerende helbreds kontrol. [O.24]

Stk. 2

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.

[O.24] Stk. 3 (Fra og med 1. oktober 2024)

Når arbejdsgiveren bliver underrettet eller på anden måde er blevet bekendt med, at en ansat med natarbejde er gravid, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter et sådant kendskab sørge for, at arbejdet planlægges således, at den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Bemærkning:

Dette indebærer, at arbejdsgiveren i nævnte situation kan og skal omlægge øvrigt arbejde for en gravid natarbejder, fx til dagarbejde. **[O.24]**

§ 10. Tvistigheder

Stk. 1

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale om behandling af retstvister om aftaler indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.61).

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har virkning fra den 1. april 2024.

For ansatte, der ikke er omfattet af kollektiv overenskomst/aftale gælder aftalen tilsvarende.

Stk. 2

Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel. Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København, den 12. juni 2025

For

KL

Michael Ziegler

Lars Ørskov Schmidt

For

Forhandlingsfællesskabet

Mona Striib

Flemming Vinther

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 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