

Bemærkninger til lovforslaget

Indledning

Ved lov nr. 681 af 23. december 1975 om arbejdsmiljø blev en række områder, som efter den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning var holdt uden for reglen om en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer (daglig hviletid), omfattet af denne regel. Det drejede sig om landbrug, skovbrug og gartneri samt en række mindre områder (hotel- og restaurationsvirksomhed, teatre, biografer m.v.). Statens tjenestemænd og andre ansatte på en række offentlige områder (sociale institutioner, kulturel virksomhed) blev ligeledes omfattet.

På samme måde blev en lang række områder, der havde været holdt uden for arbejderbeskyttelseslovgivningens forbud mod søn- og helligdagsarbejde, nu underlagt arbejdsmiljølovens regler om ugentligt fridøgn. Det drejede sig foruden om de nævnte offentlige områder om 16 andre områder bl.a. post-, telegraf- og telefonvæsenet, hotel- og restaurationsvirksomheder og transportområdet.

For hovedparten af de nye områder under loven gjaldt, at de indtil da havde været sikret hviletid på et andet grundlag, ligesom der var sikret kompensationsfrihed for søn- og helligdagsarbejde. Inddragelsen under arbejdsmiljølovens, til dels også materielt ændrede regler, indebar for de offentlige institutioner således alene, at undtagelsesordninger fremover kun ville kunne gennemføres efter lovens regler.

Det blev ved vedtagelsen af arbejdsmiljøloven antaget, at undtagelsesreglerne indeholdt så vide rammer, at alle rimelige hensyn ville kunne tilgodeses. Således nævner bemærkningerne til forslaget bl.a. hospitaler og plejehjem som de særlige arbejdsformer, hvor undtagelser kan komme på tale.

Gældende ret

Hviletid, fravigelsesmuligheder

Hovedreglen om hviletid indebærer, at der i *hvert døgn*, regnet fra normal arbejdstids begyndelse, gives den ansatte *en sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer* (§ 50, stk. 1).

Denne hovedregel kan fraviges i en række tilfælde, herunder eksempelvis

- ved holdskifte i virksomheder, der arbejder i flerholdsdrift (§ 50, stk. 2, nr. 1),
- i force majeure situationer (§ 51),
- efter dispensation fra direktøren for arbejdstilsynet (§ 52, stk. 1),
dispensationsadgangen må anses for begrænset til tidsbegrænsede konkrete tilladelser, og der er ikke mulighed for generelle dispensationer, som undtager bestemte grupper af ansatte fra reglerne om hviletid,
- i henhold til bekendtgørelse om administrative særregler for fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt (§ 52, stk. 3); dog kan ved bekendtgørelse hviletiden ikke nedsættes til under 8 timer.

Derudover er lovens mulighed for at fastsætte regler om, under hvilke vilkår hviletidsbestemmelserne kan fraviges ved aftale (§ 52, stk. 3 og 4), udnyttet ved udstedelsen af bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn.

Bekendtgørelsen indeholder nogle stående undtagelser fra lovens hovedregel om daglige hviletid, f.eks. i forbindelse med rådighedstjeneste, hvor hvileperioden i et vist omfang kan nedsættes til 8 timer eller udskydes.

Endvidere kan hviletiden nedsættes til 8 timer 20 gange årligt ved forskellige aftenaktiviteter.

Herudover kan det aftales at fravige hovedreglen om 11 timers hvil i hvert døgn. Nedsættelse af hviletiden til under 8 timer kræver dog godkendelse af direktøren for arbejdstilsynet.

Ved bekendtgørelsens vide rammer for aftaler om fravigelser er der givet arbejdsmarkedets parter mulighed for at tilpasse særlige former for arbejdstilrettelæggelsen til arbejdsmiljølovgivningens krav.

Ugentligt fridøgn, fravigelsesmuligheder

Hovedreglen om fridøgn indebærer, at de ansatte inden for *hver periode på 7 døgn skal have et ugentligt fridøgn*, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fri-