



Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg
Christiansborg
1240 København K

Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K

T 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748
EAN 5798000398566

Arbejdsmarkedsudvalget har i brev af 18. december 2008 stillet følgende spørgsmål nr. 90 (AMU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Eigil Andersen (Sf).

13. januar 2009

J.nr. 2008-0007866

Spørgsmål nr. 90:

”Ministeren bedes uddybe, hvad han mener med, at vi nu står i en situation, ”hvor vi risikerer at gribe ind i gældende overenskomster og dermed den danske model”, jf. ministerens pressemeddelelse den 17.12.2008 i anledning af Europa-Parlamentets afstemning om arbejdstidsdirektivet? I den forbindelse bedes ministeren uddybe, hvilket indgreb i gældende overenskomster Folketinget, efter ministerens opfattelse, vil være nødt til at gennemføre, såfremt EU’s arbejdstidsdirektiv udformes efter de retningslinjer, som Europa-Parlamentet vedtog den 17. december 2008?”

Endeligt svar:

Indledningsvis vil jeg gerne slå fast, at EF-domstolen i SIMAP- og Jaegersagerne har tolket det nuværende arbejdstidsdirektiv således, at den tid, der tilbringes på en rådighedsvagt på arbejdspladsen, under alle omstændigheder skal indgå i beregningen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, og at kompenserende hviletid skal afvikles i umiddelbar forlængelse af den arbejdsperiode, der udløser krav på kompenserende hviletid.

På det danske arbejdsmarked - ikke mindst i sundhedssektoren - findes der imidlertid overenskomster, som ikke er i overensstemmelse med, hvad der er fastsat via de nævnte domme. Eksempelvis angiver den aftale om hviletid og fridøgn fra 2003, der er indgået mellem Amtsrådsforeningen, KL, Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune på den ene side og en række lønmodtagerorganisationer på den anden side, i § 4, stk. 1, at ”rådighedsvagt fra vagtværelse eller bopæl betragtes som hviletid i det omfang, der ikke udføres effektiv tjeneste”, og af § 5 fremgår, at afviklingen af kompenserende hviletid kan udsættes. Denne aftale fra 2003 er via henvisning i § 2 i arbejdstidsaftalen fra 2008, der er indgået mellem Regionerne og blandt andre Dansk Sygeplejeråd, fortsat gældende.

Der er bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen, der giver arbejdsmarkedets parter mulighed for at indgå en aftale som den beskrevne, og hvis disse bestemmelser ophæves – hvilket Danmark vil være EU-retligt forpligtet til, hvis arbejdstidsdirektivet ikke ændres – vil en aftale som den beskrevne ikke kunne opretholdes, idet arbejdsmiljølovgivningens almindelige bestemmelser så vil være gældende. Den

danske model er blandt andet kendetegnet ved, at arbejdsmarkedets parter selv har hovedansvaret for reguleringen af løn- og arbejdsvilkår, og en begrænsning af parternes adgang til at aftale sig frem, som beskrevet ovenfor, må på den baggrund betragtes som et indgreb i den danske model.

SIMAP- Jaeger sagerne har skabt problemer ikke bare for det danske arbejdsmarked men for de langt de fleste arbejdsmarkeder i Europa. Rådet har derfor gennem længere tid forhandlet om ændringer i arbejdstidsdirektivet, der kunne løse problemerne med SIMAP- og Jaegerdommene. Efter flere års forhandlinger lykkedes det på rådsmødet i juni 2008 at nå en løsning vedr. rådighedsvagter og kompenserende hviletid, der ville sikre mulighed for at fastholde de aftaler, der er indgået herom på det danske arbejdsmarked.

Hvis arbejdstidsdirektivet ændres efter de retningslinjer, som Europa-Parlamentet vedtog den 17. december 2008, vil det imidlertid også være nødvendigt at ophæve de bestemmelser i arbejdsmiljølovgivningen, der giver mulighed for parterne til at indgå en aftale som den beskrevne, da Europa-Parlamentets vedtagelse hverken giver mulighed for, at inaktiv rådighedstid betragtes som hviletid, eller at afvikling af kompenserende hviletid kan udskydes. Hvis Europa-Parlamentet derimod havde bakket op om Rådets fælles holdning fra juni 2008, var det lykkedes at opnå enighed om at ændre arbejdstidsdirektivet på en måde, så en partsaftale som den ovenfor beskrevne fortsat ville kunne anvendes.

Jeg vil gerne afslutningsvis understrege, at når jeg har arbejdet for at få opbakning til Rådets fælles holdning, er det ikke kun ud fra et ønske om at værne om den danske model, men også ud fra overvejelser om, hvilke konkrete konsekvenser det vil have på det danske arbejdsmarked, hvis partsaftaler som den beskrevne ikke kan opretholdes. Især indenfor sundhedssektoren vil det kunne få betydelige og håndgribelige konsekvenser, hvis inaktiv rådighedstid ikke kan betragtes som hviletid, og hvis kompenserende hviletid ikke kan udskydes, da det så vil kunne blive sværere og måske umuligt at opretholde det nødvendige beredskab.

Venlig hilsen

Claus Hjort Frederiksen