



Folketingets Socialudvalg

Departementet

Holmens Kanal 22
1060 København K

Dato: 9. februar 2010

Tlf. 3392 9300

Fax. 3393 2518

E-mail ism@ism.dk

CAP/ J.nr. 2010-434

Under henvisning til Folketingets Socialudvalgs brev af 13. januar 2010 følger hermed indenrigs- og socialministerens endelige svar på spørgsmål nr. 217 (SOU Alm. del).

Spørgsmålet er stillet efter ønske fra René Skau Björnsson (S).

Spørgsmål nr. 217:

”Ministeren bedes med udgangspunkt i henvendelsen fra FOA og 3F af 22. december 2009 til socialministeren og formanden for Kommunernes Landsforening gøre rede for, om det er korrekt, at det ikke fremover vil være muligt at få en aftale med direktøren for Arbejdstilsynet og kunne arbejde i døgnvagter hos en borger med borgerstyret personlig assistance, hvis vedkommende har afgivet arbejdsgiveransvaret til en virksomhed eller en forening, hvis ikke virksomheden eller foreningen har overenskomst?”

Svar:

Reglerne om arbejdsmiljø hører under Arbejdstilsynet. Der er til brug for besvarelsen af spørgsmålet derfor indhentet bidrag fra Arbejdstilsynet, som har oplyst følgende:

”Der er efter arbejdsmiljøloven fortsat mulighed for at fravige de generelle regler om hviletid. Bl.a. kan hviletiden i begrænset omfang sættes ned fra 11 til 8 timer ved kollektive aftaler og ved aftale mellem den eller de relevante arbejdsgiverparter og lønmodtagerorganisationer.

Hvis parterne ønsker at indgå en aftale om yderligere nedsættelse af hviletiden, er det en betingelse, at aftalen er skriftlig og godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, uanset om der er indgået en overenskomst.

Arbejds miljølovens regler om hvileperiode og fridøgn gælder for arbejde, der udføres for en arbejdsgiver. Bestemmelserne om hvileperiode og fridøgn gælder dog ikke for arbejde i arbejdsgiverens private husholdning.

Hvor arbejdet er af mere medicinsk eller professionelt plejende karakter, herunder injektionsgivning og overvågning, er der ikke tale om "arbejde i arbejdsgiverens private husholdning". I disse tilfælde vil arbejdet være omfattet af arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn."

Karen Ellemann

/ Katrine Wilms Andersen