



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
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

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 9. oktober 2013 stillet følgende spørgsmål nr. 32 (BEU alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Benedikte Kiær (K).

30. oktober 2013
J.nr. 20130078360/
2013-6988

Spørgsmål nr. 32:

”Ministeren bedes kommentere henvendelsen af 4. oktober 2013 fra Hans E. Wildfang vedrørende 11-timers reglen, herunder om det er rigtigt, at man skal have overenskomst for at kunne få dispensation?”

Endeligt svar:

Der er mulighed for at indgå aftale om fravigelse af arbejdsmiljølovgivningens hviletidsregler.

Jeg har indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som oplyser følgende:

”Baggrunden for hviletidsreglerne er beskyttelseshensynet til den ansatte. Formålet med arbejdsmiljølovgivningens hviletidsregler er bl.a. at sikre, at den ansatte får en daglig og sammenhængende hvileperiode på mindst 11 timer i døgnnet.

Denne hovedregel kan overordnet set fraviges på to måder. Dels ved en dispensation fra Arbejdstilsynet, dels ved indgåelse af aftale mellem parterne om at fravige hovedreglen.

Det er Arbejdstilsynets faste praksis, at dispensation alene gives i særlige situationer, der dækker enkeltstående tilfælde. Dette skyldes muligheden for at indgå aftaler mellem en arbejdsgiverpart og en lønmodtagerorganisation, som benyttes ved behov for tilbagevendende fravigelser fra reglerne.

Det er således Arbejdstilsynets faste praksis at henvise parterne til at indgå en aftale, hvis der er behov for tilbagevendende fravigelser af hviletidsreglerne.

Dette skyldes, at tilstedeværelsen af en aftale vurderes at indebære en høj grad af sikkerhed for, at hviletiden på den pågældende virksomhed tilrettelægges sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt.

Muligheden for at indgå aftale mellem parterne om fravigelse af reglerne betyder, at en arbejdsgiverpart (dvs. en arbejdsgiver eller en arbejdsgiverorganisation) sammen med en lønmodtagerorganisation kan aftale at nedsætte den daglige hvile-

tid. Hvis hviletiden nedsættes til otte timer mere end et par gange om ugen, eller hvis hviletiden nedsættes til færre end otte timer, skal aftalen dog godkendes af Arbejdstilsynet.

I tilfælde, hvor ansatte arbejder uden overenskomst, vil en arbejdsgiver, der ikke er part i en aftale om fravigelse af hviletidsreglerne, ikke kunne fravige disse regler. En arbejdsgiver kan blive part i en sådan aftale enten gennem medlemskab af en arbejdsgiverorganisation, som har indgået en sådan aftale med en lønmodtagerorganisation, eller ved selv at indgå en sådan aftale – fx via en tiltrædelses- eller en virksomhedsoverenskomst med en lønmodtagerorganisation.

En lønmodtagers eventuelle medlemskab af en lønmodtagerorganisation er uden betydning for, om en aftale som nævnt finder anvendelse”.

Jeg kan henholde mig til Arbejdstilsynets udtalelse.

Venlig hilsen

Mette Frederiksen