

døgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden (§ 53, stk. 1).

Fra denne hovedregel gælder stort set tilsvarende fravigelser og dispensationsmuligheder som ovenfor om hviletid.

Bekendtgørelsen om hviletid og fridøgn, indeholder stående undtagelser, der bl.a. indebærer mulighed for omlægning af det ugentlige fridøgn i forbindelse med rådighedstjeneste, således at der bliver op til 12 døgn mellem 2 fridøgn. Tilsvarende omlægning kan også ske ved aftaler. Ved omlægninger i videre omfang kræves dog godkendelse af direktøren for arbejdstilsynet.

Fælles for hviletid og ugentligt fridøgn

For aftaler om hviletid og fridøgn fastsætter bekendtgørelsen, at de kan opsiges til samme tidspunkt og efter samme regler, som gælder for den kollektive overenskomst eller aftale for det pågældende område, medmindre andet aftales.

Fælles for dispensationsadgangen for direktøren for arbejdstilsynet og arbejdsministerens adgang til udstedelse af særregler er, at dispensation eller særregler kun kan gives, hvor forholdene gør det nødvendigt, dvs. der skal ske en afvejning i forhold til de muligheder, der måtte foreligge, for at arbejdet kan udføres på andre tidspunkter eller på anden måde.

Specielt om hviletidsreglernes funktion

Den *private sektor* har i det væsentlige tilpasset sig kravet om hviletid efter såvel den tidligere som den nugældende lovgivning. Som ovenfor nævnt blev landbrug, skovbrug og gartneri, samt hotel-, restaurations- og teater/biografbranchen med arbejdsmiljølovens gennemførelse omfattet af reglerne.

For landbrugsarbejde er der givet undtagelser i selve arbejdsmiljøloven. På enkelte andre områder, hvor der tidligere var givet dispensationer, er disse nu afløst af aftaler, f.eks. for personale på døgnvagtjeneste i De danske Redningskorps og personale beskæftiget ved telefonselskabernes særtjeneste. – Herudover er der indgået aftaler f.eks. om apotekers vagtjeneste og om beskæftigelse i Danmarks Radio.

Sammenfattende kan det siges, at arbejdsmiljølovens gennemførelse ikke i sig selv har skabt vanskeligheder for arbejdstilrettelæggelsen i den private sektor.

Generelt har heller ikke indførelsen af reglerne om hviletid i den *offentlige sektor* medført proble-

mer, hvor arbejdet er tilrettelagt enten som normal dagsarbejdstjeneste eller som døgnfunktioner med faste vagter. Derimod kan der forekomme vanskeligheder, hvor de ansatte ud over normaltjeneste har rådighedstjeneste, hvilket anvendes i udstrakt grad i den offentlige sektor.

Der er indgået en lang række aftaler på det statslige og kommunale område om fravigelser af reglerne om hviletid og fridøgn: Inden for det statslige område kan nævnes folketingets personale og statens tjenestemænd, herunder f.eks. ansatte under rigspolicechefen. For det kommunale områdes vedkommende er der indgået aftale med en række personalegrupper på sygehus- og plejehjemsområdet og på døgnstitutionsområdet, kommunale brandvæsener, belysningsvæsener og vandforsyning samt mellem på den ene side Kommunernes Landsforening og på den anden side forskellige fagforbund. Aftalerne omfatter tilsammen et meget stort antal ansatte.

Det fremgår således, at de stående undtagelser i loven og bekendtgørelsen samt de meget vide rammer for indgåelse af aftaler giver mulighed for at tilpasse hviletidsbestemmelserne til de særlige former for arbejdstilrettelæggelse, der findes inden for en del af den offentlige sektor.

Udredningsarbejdet

På baggrund af, at der fra en række ministerier, herunder navnlig fra indenrigsministeriets og undervisningsministeriets side var signaleret væsentlige problemer i forbindelse med hviletids- og fridøgnreglerne, besluttede arbejdsministeren at tage disse bestemmelser op til nyvurdering. Som led i vurderingen blev der foretaget en kortlægning af, på hvilke private eller offentlige områder bestemmelserne havde givet anledning til problemer.

I denne kortlægning deltog arbejdsministeriet, finansministeriets administrationsdepartement og lønnings- og pensionsdepartementet, indenrigsministeriet, justitsministeriet, socialministeriet, statsministeriet, undervisningsministeriet, direktoratet for arbejdstilsynet, DSB og Post- og Telegrafvæsenet.

For så vidt angår den private sektor havde en generel henvendelse fra finansministeren med opfordring til at tilkendegive eventuelle problemer ikke medført oplysning om problemer på hviletids- og fridøgnområdet. Dog har der på arbejdsmiljørådets september-møde 1983 været drøftet en af LO rejst sag, hvor der er uenighed mellem arbejdsmarkedets parter om anvendelsen af arbejdsmiljølovens § 50, stk. 3, om daglig hviletid i forbindelse