

## F. t. l. vedr. arbejdsmiljø

Bestemmelsen i § 62, stk. 3, nr. 1, viderefører bemyndigelsen i den nuværende § 62, stk. 2, til at fastsætte særlige regler om hvileperiodens varighed for fag eller faglige områder, men begrænses til »unge, der er fyldt 15 år, og som ikke længere er omfattet af undervisningspligten«. Bestemmelsen har grundlag i direktivets artikel 10, stk. 4, hvorefter det er muligt at fastsætte særlige regler vedrørende hvileperioden for eksempelvis områder som landbruget og hotel- og restaurationssektoren.

§ 62, stk. 3, nr. 2, giver bemyndigelse for arbejdsministeren til fastsættelse af regler om udsættelse af fridøgn, som har baggrund i direktivets artikel 10, stk. 4, hvorefter det er muligt at fastsætte særlige regler vedrørende fridøgn for områder som eksempelvis landbruget og hotel- og restaurationssektoren.

Bestemmelsen i § 62, stk. 3, nr. 3, har baggrund i direktivets artikel 10, stk. 3, hvorefter medlemsstaterne kan tillade afbrydelse af hvileperioden i forbindelse med aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder eller af kortere varighed i løbet af hele dagen.

Ifølge direktivets artikel 10, stk. 2, kan fridøgnreglen fraviges, hvis det af tekniske eller organisatoriske grunde er berettiget, idet der dog altid skal gives den unge mindst 36 timers hvil i sammenhæng. Arbejdsministeren bemyndiges i § 62, stk. 3, nr. 4, til at foretage den nærmere regulering.

## Til § 62 a

§ 62 a erstatter den gældende § 62. Som kapitel 10 nu fremtræder i lovforslaget, findes alle de specielle regler om unge i dette kapitel. Arbejdsmiljølovens § 53, stk. 4, er ikke længere gældende for unge under 18 år. Dette betyder, at der i kapitel 10 skal indsættes en bestemmelse som viderefører reglerne om force majeure i kapitel 9. Direktivet indeholder i artikel 13 en bestemmelse, hvorefter der for sådanne situationer kan gives adgang til at fravige visse af direktivets krav om arbejdstid, natarbejde og pauser på nogle nærmere angivne betingelser. § 62 a har grundlag i denne artikel. Ved benyttelse af denne bemyndigelse skal reglen udformes i overensstemmelse med de betingelser, der er indeholdt i artikel 13.

## Til § 2

Med § 2 foreslås det, at loven træder i kraft den 1. april 1996. Bestemmelsen i § 60, stk. 7, som affattet ved denne lovs § 1, nr. 3, har også virkning for arbejdsaftaler, der er indgået under den hidtil gældende lovgivning. Da arbejdsgiverne også skal give underretning i de arbejdsforhold, der er etableret før lovens ikrafttræden, foreslås det, at der gives en vis længere periode til arbejdsgiverens opfyldelse af underretningspligten over for indehaverne af forældremyndigheden ved beskæftigelse af unge under 15 år eller unge, som stadig er omfattet af undervisningspligten. I arbejdsforhold, der er etableret før lovens ikrafttræden, skal der være foretaget underretning senest den 1. juni 1996.