

Både de gældende og de foreslåede bestemmelser opfylder ILO-konvention nr. 14 af 1921 om ugentlig hviledag og ILO-konvention nr. 106 af 1957 om ugentlig fritid i handel og kontor.

Den foreslåede ændring af kapitel 9 indebærer ikke væsentlige realitetsændringer i forhold til gældende ret, jf. bemærkningerne til lovforslagets enkelte bestemmelser.

2. Direktivets bestemmelser om hviletid og fridøgn og arbejdsmiljølovens kapitel 9 hviler på samme beskyttelseshensyn. Niveaue er i det væsentlige det samme, men på enkelte punkter er direktivets krav strengere eller udformet således, at disse nødvendiggør en tilpasning af de danske regler. Den nødvendige tilpasning gælder især formuleringen af bestemmelsen om daglig hvileperiode og om indførelse af et generelt krav om kompenserende hvileperiode eller eventuelt anden beskyttelse, hvis kravene om hvileperiode fraviges.

De gældende formuleringer foreslås videreført i videst muligt omfang, da formuleringerne er kendte og lagt til grund i administrativ praksis og i retspraksis.

Direktivets bestemmelse om daglig hviletid er formuleret på en anden måde end den gældende lovbestemmelse. Lovbestemmelsen foreslås formuleret i overensstemmelse med direktivet, fordi lovbestemmelsen kan fortolkes på en måde, som næppe er i overensstemmelse med direktivet, jf. bemærkningerne til forslaget § 50.

Det er fundet nødvendigt at medtage direktivets undtagelsesbestemmelse, om at der ved fravigelse skal ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode eller subsidiært passende beskyttelse, jf. forslaget § 56.

Mulighederne for dispensation og arbejdsgivernes mulighed for at fravige bestemmelserne om daglig hvileperiode og ugentlig fridøgn foreslås ændret i overensstemmelse med direktivets artikel 17. Udfyldningen af dispensationsbemyndigelserne vil i størst muligt omfang blive videreført, men må dog begrænses til de områder, der er nævnt i direktivets artikel 17, stk. 1, og 2. Efter artikel 17, stk. 3, er der mulighed for, at arbejdsmarkedets parter i videre omfang ved aftale kan fravige visse af direktivets bestemmelser. Denne mulighed indebærer, at gældende praksis kan opretholdes i det omfang, parterne har fastsat regler på et lavere niveau.

Direktivets undtagelsesmulighed for visse persongrupper (ledere, familiemedlemmer, kirkeligt ansatte m.fl.) er kun relevant for gældende bestemmelser om ledere/overordnede, jf. artikel 17, stk. 1.

Den daglige hviletid og ugentlige hviletid kan fraviges efter direktivets artikel 17, stk. 2. I bestemmel-

sen er opregnet tre hovedgrupper på aktiviteter/funktioner mv., som er eksemplificeret ved eksempler på sektorer og brancheområder mv.

Det foreslås, at undtagelsesmulighederne formuleres i overensstemmelse med direktivet, hvilket i enkelte tilfælde vil indebære mindre begrænsninger i forhold til de nugældende undtagelsesmuligheder.

3. Direktivet er et minimumsdirektiv og er som sådan ikke til hinder for, at medlemsstaterne opretholder eller fastsætter et højere beskyttelsesniveau, end direktivet angiver.

Samtidig indeholder direktivet en bestemmelse om, at medlemsstaterne ikke ved gennemførelsen af direktivet må sænke det gældende beskyttelsesniveau. Dette bevirker, at lovforslaget viderefører gældende regler i det omfang, de giver gunstigere beskyttelse end direktivet. Som eksempel på gældende højere beskyttelsesniveau kan nævnes, at undtagelsesmulighederne efter gældende regler i nogle tilfælde er mere begrænsede end efter direktivet, idet der gøres undtagelse for færre aktivitetstyper, og idet den generelle bemyndigelse til arbejdsministeren til at fastsætte regler om fravigelser bl.a. er begrænset til at nedsætte den daglige hvileperiodes længde til 8 timer.

I lighed med arbejdsmiljøloven som helhed, er lovforslaget affattet, så det fastlægger generelle overordnede krav, og i tilslutning hertil fastsætter bemyndigelser til arbejdsministeren for den nødvendige detailregulering. Formålet hermed er dels at videreføre de gældende administrative regler på området, og dels at overføre detailbestemmelser fra loven til bekendtgørelse.

Selv om det ikke udtrykkeligt er nævnt i kapitel 4 om almindelige pligter, hvem det påhviler at sørge for, at de ansatte får den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn, fremgår det af strafbestemmelserne i § 82, stk. 1, nr. 2, at pligten påhviler såvel arbejdsgiverne, arbejdslederne som de ansatte. De ansatte kan altså hverken ved individuel eller ved kollektiv overenskomst fraskrive sig retten til en daglig hvileperiode og et ugentligt fridøgn i videre omfang, end lovens udtrykkelige undtagelsesbestemmelser og de i henhold hertil udstedte regler hjemler.

Pligten og tilsynet gælder kun det pågældende ansættelsesforhold og hindrer således ikke, at den ansatte tager beskæftigelse i hvileperioden eller i fridøgnet hos en anden arbejdsgiver. Dette er i overensstemmelse med direktivet, idet direktivet i artikel 1, stk. 4, henviser til direktiv 89/391/EØF om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (rammedirektivet), hvor kravene er rettet mod arbejdsgiverne.