

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Forslaget gennemfører dele af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Direktivet skulle være gennemført i Danmark den 20. november 1996.

Direktivet er et arbejdsmiljødirektiv udstedt med hjemmel i EF-traktatens artikel 118 A, som affattet i Maastricht-traktaten. Direktivet indeholder både arbejdsmiljø- og arbejdsretlige bestemmelser.

Arbejdsmiljøbestemmelserne er gennemført i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser, de arbejdsretlige bestemmelser har hidtil været gennemført alene ved kollektive overenskomster og aftaler mellem arbejdsmarkedets parter.

Således er der indgået implementeringsaftaler på hovedparten af det organiserede private arbejdsmarked, ligesom både staten, kommuner og amter er dækket af aftaler, der implementerer arbejdstidsdirektivet.

I forbindelse med at man vurderede implementeringen, kunne det i efteråret 1996 konstateres, at den helt overvejende del af de danske lønmodtagere var dækket af de aftaler, der var indgået. Der var dog grupper, navnlig på det private arbejdsmarked, som i hvert fald ikke var direkte omfattet af aftalerne, idet de ikke kunne støtte et juridisk krav på en overenskomst.

Den 24. februar 1997 blev det meddelt Kommissionen, at Danmark havde gennemført direktivet - for den arbejdsretlige dels vedkommende via kollektive overenskomster.

Regeringen lagde herved vægt på, at hovedparten af alle lønmodtagere havde rettigheder, der svarede til direktivet.

Kommissionen sendte den 20. november 1999 den danske regering en åbningsskrivelse som et indledende skridt til en retssag mod Danmark, idet den ikke fandt, at en implementering alene ved kollektive overenskomster var tilstrækkelig, når ikke alle lønmodtagere havde rettigheder i henhold til direktivet.

Dette spørgsmål har siden været drøftet mellem den danske regering og Kommissionen. Kommissionen

har under disse drøftelser anerkendt de store aftalemæssige resultater, men har alligevel måttet fastholde, at implementeringen ikke har været tilstrækkelig.

Regeringen har i enighed med arbejdsmarkedets parter fundet, at det vil være rigtigst at afslutte sagen nu med en lov, der skal gælde for de ikke-overenskomstdækkede lønmodtagere, men som i øvrigt i videst muligt omfang respekterer og tager sit udgangspunkt i de aftaler, som parterne har indgået, jf. målsætningerne i Folketingets motiverede dagsorden fra den 30. november 1993.

Direktivet, der er et arbejdsmiljødirektiv, indeholder nogle generelle bestemmelser, der skal sikre lønmodtagerne i forhold til arbejdstiden generelt. Direktivet har til formål at fastlægge nogle minimumsfor skrifter for tilrettelæggelse af arbejdstiden og indeholder regler om minimumshvileperioder, dagligt, ugentligt og årligt, passende pauser og et loft over den ugentlige arbejdstid.

Direktivet er et minimumsdirektiv og berører derfor ikke medlemsstaternes adgang til at indføre bestemmelser, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed. Også kollektive overenskomster kan have regler, der er gunstigere med hensyn til beskyttelse af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed.

Beskyttelsesreglerne i direktivet er udformet med maksimumstimetal for, hvor lang tid den enkelte lønmodtager må være på natarbejde pr. arbejdsdag, eller hvor længe den pågældende må arbejde om ugen. Direktivet fastsætter herefter nogle referenceperioder, inden for hvilke gennemsnittet af maksimumstimetalene skal beregnes.

Reglerne om daglig hviletid og ugentlig hviletid er gennemført ved lovgivningen, idet arbejdsmiljølovens §§ 38 og 55, samt §§ 20 og 21 i bekendtgørelse nr. 1282 om hviletid og fridøgn af 20. december 1996 indeholder bestemmelser, der gennemfører disse dele af direktivet. Direktivets bestemmelser om hviletid og fridøgn er derfor ikke omfattet af denne lov.

Det foreslås at opsamle restgruppen, således at loven alene kommer til at gælde for de lønmodtagere,