

er betingelsen for at være omfattet af direktivet og loven, vil også lønmodtagere, der tager del i en transport uden at have opgaver som chauffør, være omfattet af vejtransportsektorens særlige arbejdstidsregler. Derfor skal arbejdstiden for medfølgende flytemænd, rejseguides, mekanikere og andre, der falder ind under definitionen af en mobil lønmodtager, tilrettelægges efter samme regler som gælder for føreren af et køretøj, der anvendes til en af forordningen eller eventuelt af AETR-overenskomsten omfattet transport.

Lønmodtagere, der ikke er mobile, er ikke omfattet af vejtransportsektorens særlige regelsæt, men vil i stedet være omfattet af de almindelige arbejdstidsregler. Kontorpersonalet i et speditionsfirma vil eksempelvis være omfattet af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet eller en overenskomst, der sikrer lønmodtagerne tilsvarende rettigheder gennem implementering af det for nævnte lov tilgrundliggende direktiv.

Mobile lønmodtagere vil efter omstændighederne kunne komme i berøring med såvel de særlige arbejdstidsregler for vejtransportsektoren som de generelle arbejdstidsregler, eksempelvis hvis en lønmodtager den ene dag deltager i en vejtransport, der er omfattet af forordningen, og den anden dag deltager i en transport, der ikke er omfattet af forordningen. En sådan lønmodtager vil være omfattet af de regler, der knytter sig til den konkrete arbejdsopgave, men i tilfælde, hvor begge regelsæt i princippet kunne anvendes i forhold til lønmodtageren, vil det i de sjældne tilfælde, hvor der kan opstå konflikt mellem regelsættene under henvisning til § 1, stk. 3 i lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet være de specielle regler vedrørende vejtransportsektoren, der gælder.

I bestemmelsens andet stykke foreslås, at de bestemmelser i loven, der giver lønmodtagerne de i direktivet indeholdte rettigheder, ikke gælder for lønmodtagere, som er sikret disse rettigheder i medfør af kollektiv overenskomst. Den kollektive overenskomst kan være indgået før lovens ikrafttræden eller på et senere tidspunkt. Kravet om, at overenskomsten skal sikre lønmodtageren de i direktivet angivne rettigheder, betyder også, at det ved kollektiv overenskomst kan besluttes at udnytte direktivets undtagelsesmuligheder.

I bestemmelsens tredje stykke foreslås, at ikke-overenskomstansatte lønmodtagere, der er ansat på en virksomhed, der er delvis overenskomstdækket, og som indgår en skriftlig aftale med arbejdsgiveren om, at overenskomsten, som er gældende for andre medarbejdere på virksomheden, og som sikrer lønmodtageren de i stk. 2 nævnte rettigheder, også er gældende for

dem, ikke er omfattet af de bestemmelser i loven, der giver lønmodtagerne de i direktivet indeholdte rettigheder.

Det forudsættes, at lønmodtageren får kopi af de relevante overenskomstbestemmelser.

Til § 2

I § 2 foreslås en række definitioner.

I bestemmelsens første stykke foreslås det således at indsætte en definition af lønmodtagerbegrebet. Definitionen svarer til den nu sædvanlige definition i den arbejdsretlige lovgivning, jf. ferieloven, lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtager om vilkårene for ansættelsesforholdet og lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet.

I bestemmelsens andet stykke foreslås det at definere en mobil lønmodtager i overensstemmelse med direktivets artikel 3, litra d, som en lønmodtager, der er ansat i en virksomhed, der befordrer personer eller gods på vejene, og som i modsætning til en stationær ansat er involveret i selve kørslen. At lønmodtageren skal være ansat i en virksomhed, der for fremmed eller egen regning udfører vejtransporter, indebærer, at fx lønmodtagere, der som ansatte i virksomheden, som transporten udføres for, følger med transporten for at sikre det befragtede, ikke skal betragtes som mobile lønmodtagere i denne lovs forstand. En ansat på et stutteri, som lejlighedsvis følger med på en hestetransport for at berolige hesten, omfattes ikke af definitionen af en mobil lønmodtager og dermed ikke af vejtransportsektorens særlige arbejdstidsregler.

I bestemmelsens tredje stykke foreslås det at definere arbejdstid i overensstemmelse med direktivets artikel 3, litra a, som det tidsrum, hvori lønmodtageren er på arbejde, til arbejdsgivers disposition og udøver sine funktioner eller sine aktiviteter. Arbejdstiden omfatter den tid, der bruges på typiske arbejdsopgaver som kørsel og af- og pålæsning, men herudover indgår perioder, hvor den mobile lønmodtager skal forblive på sin arbejdsplads og være klar til at udføre sine arbejdsopgaver, og perioder med specifikke opgaver, eksempelvis ventetid af ikke på forhånd kendt varighed. Rådighedstid, som defineret i stk. 4, regnes i lighed med hviletid og pauser ikke med i arbejdstiden, medmindre arbejdsmarkedets parter i en kollektiv overenskomst har aftalt kompensation for eller begrænsning af rådighedstiden, og det slås dermed fast, at eksempelvis allerede indgåede overenskomster, der måtte indeholde bestemmelser om konvertering af rådighedstid til arbejdstid i visse situationer, fortsat vil kunne anvendes efter deres ordlyd.