

tiv 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.

I bestemmelsens fjerde stykke foreslås rådighedstid defineret i overensstemmelse med direktivets artikel 3, litra b som tidsrum, hvor lønmodtageren ikke skal forblive på sin arbejdsplads, men skal være rede til at gå i gang med at arbejde efter at være blevet anmodet herom. Rådighedstid skal være fastlagt på forhånd, eksempelvis hvor flere chauffører kører i planlagte holdskift, og kan ikke omfatte pauser og hviletid. Perioder, hvor den mobile lønmodtager ledsager et køretøj, der transporteres med færge eller tog, samt ventetid ved grænserne kan også nævnes som typiske eksempler på rådighedstid.

I bestemmelsens femte stykke foreslås natperioden, der i henhold til direktivets artikel 3, litra h, skal være på mindst 4 timer og ligge mellem kl. 00.00 og 07.00, placeret i tidsrummet fra kl. 01.00 til kl. 05.00, medmindre en anden placering af natperioden er aftalt ved kollektiv overenskomst.

I bestemmelsens sjette stykke foreslås det, at natperioden er bestemmende for, hvad der anses for natarbejde, da dette defineres som alt arbejde, der udføres heri, hvilket er overensstemmende med direktivets artikel 3, litra i.

### *Til § 3*

§ 3 regulerer mobile lønmodtageres ugentlige arbejdstid og registreringen heraf. I bestemmelsens første stykke, der gennemfører direktivets artikel 4, litra a, foreslås, at mobile lønmodtagere højst må arbejde 48 timer om ugen i gennemsnit, og at referenceperioden for beregning af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fastsættes til 4 måneder. Med undtagelse af de i forordning 3820/85 artikel 6, stk. 1, afsnit 4 og 5 eller eventuelt i AETR-overenskomstens artikel 6, stk. 1, 4. afsnit nævnte tilfælde, hvorefter den ugentlige hvileperiode kan udskydes ved personbefordring, som ikke er rutekørsel, må der ikke arbejdes mere end 60 timer i én uge. Hvis den ugentlige hvileperiode udskydes i overensstemmelse med det i forordningen eller AETR-overenskomsten fastsatte, vil den samlede køretid – og dermed den samlede arbejdstid – kunne komme op på 65 timer i en enkelt uge, da artikel 6, stk. 1, 1. afsnit i såvel forordning som overenskomst tillader op til 9 timers daglig kørsel, som to gange ugentligt kan udvides til 10 timer.

I bestemmelsens andet stykke, der gennemfører direktivets artikel 4, litra b, 1. pkt., foreslås, at alle former for arbejde, som den mobile lønmodtager udfører for andre arbejdsgivere, indgår i opgørelsen af den ugentlige arbejdstid.

I bestemmelsens tredje stykke, der gennemfører resten af direktivets artikel 4, litra b, samt elementer af artikel 9, litra b, foreslås, at arbejdsgiveren for den mobile lønmodtager forpligtes til at registrere arbejdstiden for mobile lønmodtagere. Denne pligt indebærer, at den mobile lønmodtagers arbejdsgiver skal holde regnskab med omfanget af det arbejde, der udføres af den mobile lønmodtager i deres indbyrdes ansættelsesforhold, og at arbejde, der udføres for andre arbejdsgivere, registreres. Den mobile lønmodtagers arbejdsgiver skal skriftligt anmode den mobile lønmodtager om oplysning om arbejde udført for andre, og en sådan anmodning skal den mobile lønmodtager senest have, når denne påbegynder arbejdet med vejtransport, efter at loven er trådt i kraft.

Den mobile lønmodtager har pligt til at oplyse arbejdsgiver om arbejde, der er udført for andre arbejdsgivere, skriftligt. Denne forpligtelse vil kunne opfyldes på flere måder. En mulighed er, at den mobile lønmodtager giver arbejdsgiver en kopi af et ansættelsesbevis fra et eller flere andre ansættelsesforhold og henviser til det deri anførte ugentlige antal arbejdstimer, men i så fald skal den mobile lønmodtager straks oplyse arbejdsgiver skriftligt om eventuelle fravigelser fra ansættelsesbevisets angivelse af den ugentlige arbejdstid eller om vedvarende ændringer i arbejdstiden i det andet ansættelsesforhold. En anden mulighed er, at den mobile lønmodtager udleverer kopi af lønsedler, hvoraf timetallet fremgår, fra et eller flere andre ansættelsesforhold til arbejdsgiver. Endelig kan den mobile lønmodtager ugentligt afgive en erklæring om, hvor meget der er arbejdet i andre ansættelsesforhold. Hvis den mobile lønmodtager ikke har andet arbejde, behøver denne ikke foretage sig noget, da der alene skal aflægges skriftligt regnskab for udført arbejde.

Registrerings- og oplysningspligten omfatter alle former for lønnet arbejde, uanset om der er tale om mobil vejtransport eller arbejde i en helt anden branche, og det er uden betydning, om et af ansættelsesforholdene eventuelt kan betegnes som hoved- eller bi-job. Hvis der udføres arbejde omfattet af denne lov i to ansættelsesforhold, gælder registrerings- og oplysningspligten i begge ansættelsesforhold, hvorimod der ikke er pligt til at registrere eller oplyse i ansættelsesforhold, hvor der ikke udføres arbejde omfattet af denne lov.