



NOTAT

Arbejdstilsynets administrative praksis ved fortolkningen af ”kompenserende hvileperiode”

Arbejdstilsynet har under udvalgsarbejdet, hvor man behandlede forslaget til ændring af reglerne om hvileperiode og fridøgn, hvor ansatte arbejder i eget hjem, jf. kapitel 6 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, gjort rede for tilsynets administrative praksis ved fortolkningen af ”kompenserende hvileperiode”. Denne fortolkning kan – i relation til de nye, lempeligere bestemmelser om muligheden for at fravige hvileperiode og/eller omlægge fridøgn ved arbejde i den ansattes hjem – sammenfattes således:

Udgangspunktet er bekendtgørelsens almindelige regler, der gælder ved beskæftigelse af personer, der er fyldt 18 år, ved arbejde for en arbejdsgiver. Kapitel 6 indeholder ”*særlige undtagelsesbestemmelser ved arbejde i den ansattes hjem*”.

Når man skal vurdere, om reglen om hvileperiode er opfyldt, tager man udgangspunkt i, hvornår arbejdet slutter. Man ser 24 timer tilbage – har der inden for disse 24 timer ligget en samlet hvileperiode på 11 timer?

Hvis ikke, skal der beregnes ”*kompenserende hvileperiode*” efter følgende principper:

Hvis en ansat fx har en sammenhængende hvileperiode på 8 timer inden for 24 timer, skal der ydes en kompenserende hvileperiode på 3 timer på et senere tidspunkt.

De manglende 3 timer skal ikke tages af arbejdstiden, men skal tillægges en anden hvileperiode på 11 sammenhængende timer, så den ansatte på et tidspunkt skal have 14 timers sammenhængende hvil.

Den 3. juni 2002

Ref PMP

pmp@kl.dk

Dir 3370 3819

j.nr. 81.15.01-0956/02

Gyldenløvesgade 11

1600 København V

Tlf. 3370 3370

Fax 3370 3071

www.kl.dk

Side 1/1

Hvis den ansatte den følgende dag går på arbejde 8 timer og i øvrigt ikke arbejder hjemme, vil han opnå en sammenhængende hvileperiode på 16 timer, hvis han møder på samme tidspunkt begge dage. Den kompenserende hvileperiode på 3 timer er dermed blevet ydet.

Hvis en ansat i løbet af en uge (mandag til fredag) både arbejder på arbejdsstedet og i hjemmet, så hjemmearbejdet slutter kl. 01 om natten, og han møder på arbejdet kl. 8, er hvileperioden på 7 sammenhængende timer inden for hver 24 timers periode. Den ansatte vil herefter have et krav på $4 \times 5 = 20$ timers kompenserende hvileperiode.

Hvis den ansatte har fri både lørdag og søndag (og dermed har en samlet hvileperiode på $7 + 2 \times 24$ timer = 55 timer) har den ansatte fået de 20 timers kompenserende hvileperiode enten lørdag eller søndag, fordi arbejdsmiljølovgivningen kun stiller krav om ét ugentligt fridøgn (som dog skal ligge i sammenhæng med en hvileperiode, så den ansatte én gang om ugen får en samlet hvileperiode på 35 timer).

Hvis en ansat fx slutter ugens arbejde fredag kl. 18 og starter igen mandag kl. 8, vil der ligge en sammenhængende hvileperiode i weekenden på 62 timer. Når hvileperioden/fridøgnet på 35 timer trækkes fra, vil der restere 27 timer, som kan bruges til kompenserende hvileperiode. Det betyder at den ansatte har mulighed for at arbejde fra mandag til fredag med en 5 timers sammenhængende hvileperiode inden for hver 24 timers periode (den kompenserende hvileperiode udgør så 4×6 timer = 24 timer).

På den baggrund vurderes det, at kravet om kompenserende hvileperioder (bekendtgørelsens § 27) i praksis ikke vil skabe problemer, idet der skal nogle ualmindeligt u hensigtsmæssige arbejdstider til, før kravet om kompenserende hvileperioder ikke kan opfyldes.

For så vidt angår aftaler om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn ved hjemmearbejde, kan det i aftalen bestemmes, hvornår den kompenserende hvileperiode skal ydes.