



MINISTERIET FOR BØRN, LIGESTILLING,
INTEGRATION OG SOCIALE FORHOLD

Folketingets Socialudvalg

Departementet
Holmens Kanal 22
1060 København K

Dato: 11. april 2014

Tlf. 3392 9300
Fax. 3393 2518
E-mail sm@sm.dk

Ansvarlig: tha
Sagsnr. 2012-5757

Under henvisning til Folketingets Socialudvalgsbrev af 26. marts 2014 følger hermed ministeren for børn, ligestilling, integration og sociale forholds endelige svar på spørgsmål nr. 48 (ad L 147). Spørgsmålet er stillet efter ønske fra ikkemedlem af udvalget (MFU) Stine Brix (EL).

Spørgsmål nr. 48:

"Ministeren bedes redegøre for forskellen mellem de almindeligt gældende arbejdstidsregler for handicaphjælpere og de arbejdstidsregler, der er gældende efter Arbejdstilsynets dispensation, samt om betydningen af en overenskomst i den forbindelse."

Svar:

Til brug for besvarelsen er der indhentet en udtalelse fra Arbejdstilsynet, som har oplyst følgende:

"Arbejdstilsynet lægger til grund for besvarelsen, at der med arbejdstidsregler menes arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn.

Det følger af arbejdsmiljølovgivningens regler om hvileperiode og fridøgn, at arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Det er muligt på organisationsplan at indgå aftaler om fravigelser af hviletidsreglerne. Fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode kan aftales mellem arbejdsgiverparten og en lønmodtagerorganisation. Hvis den daglige hvileperiode nedsættes til under 8 timer, skal aftalen godkendes af Arbejdstilsynet.

Det er Arbejdstilsynets faste praksis, at dispensation fra reglerne om hvileperiode og fridøgn alene gives i særlige situationer, der dækker enkeltstående tilfælde, idet der netop er mulighed for at indgå aftaler.

Arbejdstilsynet har i august 2012 godkendt en aftale indgået mellem DI Overenskomst II (SBA/Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA)) og FOA – Fag og Arbejde og 3F Privat Service, Hotel og Restauration om fravigelse af regler om hvileperiode og fridøgn for handicaphjælpere ansat til udførelse af borgerstyret personlig assistance. Aftalen indeholder blandt andet en bestemmelse om hvileperiode ved arbejde i døgnvagt. Den godkendte aftale gælder kun for de konkrete aftaleparter og er således ikke generelt dækkende for hele handicaphjælperområdet.

En arbejdsgiver, der ikke er part i en aftale om fravigelse af reglerne om hvileperiode og fridøgn, vil ikke kunne fravige disse regler. En arbejdsgiver kan blive part i en sådan aftale ved enten at være medlem af en arbejdsgiverorganisation, som har indgået en sådan aftale med en lønmodtagerorganisation, eller ved selv at indgå en sådan aftale (fx via en tiltrædelses- eller en virksomhedsoverenskomst) med en lønmodtagerorganisation.”

Manu Sareen

/ Mette Holm Sørensen