

Forslag

til

Lov om begrænsning af overarbejde og om afspadsering

Formål og anvendelsesområde

§ 1. Lovens formål er at bidrage til en mere hensigtsmæssig fordeling af arbejdsmængden ved at begrænse overarbejde og indføre afspadsering af overarbejde i videst muligt omfang.

Stk. 2. Bestemmelserne i §§ 4-7 kommer ikke til anvendelse, hvis der efter lovens ikrafttræden mellem parterne i en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale er aftalt regler, der helt eller delvis fraviger bestemmelserne.

Stk. 3. I tilfælde, der omfattes af stk. 2 anses bestemmelserne i §§ 4-7 som indeholdt i den kollektive overenskomst eller kollektive aftale i det omfang, hvori bestemmelserne ikke er fraveget.

Definitioner

§ 2. Ved arbejdstid i denne lov forstås den tid, der i henhold til kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale er fastlagt som den enkelte lønmodtagers normale arbejdstid.

Stk. 2. For lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale om normal arbejdstid, samt for lønmodtagere, hvis normale arbejdstid ikke er fastlagt ved henvisning til en sådan, forstås ved arbejdstid i denne lov den arbejdstid, der er aftalt inden for nærmest liggende overenskomstområde eller aftaleområde.

§ 3. Ved overarbejde forstås i denne lov arbejde, der ligger ud over den enkelte lønmodtagers arbejdstid, og som vederlægges særskilt.

Afspadsering.

§ 4. Alt overarbejde afspadseres, jfr. tillige reglerne i §§ 6-7.

Stk. 2. Til hver overarbejdsperiode svarer en afspadseringsperiode af samme længde.

Stk. 3. Yder der overarbejdstillæg, kan dette ydes enten i penge eller i form af yderligere afspadsering.

§ 5. En lønmodtagers overarbejde for en arbejdsgiver må højst udgøre 100 timer årligt, jfr. dog § 6, stk. 2.

§ 6. Overarbejde, der udføres som led i en vagt- og rådighedsordning, afspadseres i overensstemmelse med § 4.

Stk. 2. For lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, sker afspadsering af det i stk. 1, nævnte overarbejde dog i samme omfang og efter samme regler som hidtil, indtil anden aftale indgås mellem parterne i den pågældende overenskomst eller aftale. Indtil sådan aftale indgås medregnes dette overarbejde ikke i den i § 5, stk. 1, nævnte grænse for overarbejde.

§ 7. Afspadsering skal være afviklet senest 2 måneder efter det tidspunkt, hvor overarbejdet efter gældende regler eller praksis opgøres.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1, gælder dog ikke, såfremt der inden 14 dage efter det nævnte opgørelsetidspunkt mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager skriftligt er aftalt et andet tidspunkt for afspadsering af det udførte overarbejde.

Stk. 3. Indenfor den del af undervisningsområdet, hvor arbejdet tilrettelægges i faste skemapperioder, skal afspadsering dog senest finde sted i skemapperioden, der følger umiddelbart efter den skemapperiode, hvori overarbejdet er udført.

Stk. 4. Et arbejdsforhold kan ikke bringes til ophør inden afspadsering er afviklet.

Undtagelser og dispensationer

§ 8. Arbejdsministeren fastsætter regler om, at der ikke skal fastsættes en normal arbejdstid i medfør af § 2, stk. 2, for lønmodtagere, for hvem der ikke ved kollektiv overenskomst eller aftale er fastlagt en normal arbejdstid, i tilfælde, hvor en sådan ikke naturligt kan fastlægges, og om at disse lønmodtagere samt lønmodtagere med overordnede ledelsesfunktioner i virksomhederne og andre lønmodtagere, der med hensyn til deres arbejdsopgaver har særligt betroede stillinger i arbejdstidsmæssig henseende, undtages fra loven.

Stk. 2. Hvor det i medfør af stk. 1 er bestemt, at der ikke skal fastsættes en normal arbejdstid efter reglerne i § 2, stk. 2, men hvor den pågældende lønmodtager vederlægges særskilt for udført merarbejde sker afspadsering i et omfang svarende til vederlæggelsen.

§ 9. Arbejdsministeren fastsætter regler om, i hvilket omfang bestemmelserne i §§ 4-7 om pligt til afspadsering, om maksimumsgrænsen for overarbejde og om fristerne for afspadsering kan fraviges ved dispensation.

Stk. 2. Ved fastsættelsen af reglerne om meddelelse af dispensation må der tages hensyn på den ene side til lovens formål, jfr. § 1, og på den anden side til de forskelligartede forhold på arbejdsmarkedet.

§ 10. Spørgsmål om dispensation fra bestemmelserne i §§ 4-7 afgøres af Overarbejdsnævnet.

§ 11. Parterne i en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale afgør spørgsmål om arbejdstid, der opstår i medfør af § 2, stk. 2. Kan enighed ikke opnås, afgøres spørgsmålet ad fagretlig vej eller for tjenestemænds vedkommende efter de regler, der gælder for disse.

Stk. 2. Uden for det område, der er dækket af kollektive overenskomster eller kollektive aftaler afgøres tvivl om arbejdstiden, der opstår i medfør af § 2, stk. 2, af Overarbejdsnævnet.

§ 12. Arbejdsministeren nedsætter et Overarbejdsnævn, der består af en formand, der upeges af arbejdsministeren og 4 andre faste medlemmer, der udpeges af arbejdsministeren efter indstilling fra henholdsvis:

Dansk Arbejdsgiverforening
Finansministeriet, Amtsrådsforeningen,
Kommunernes Landsforening og Københavns og Frederiksberg kommuner i forening
Landsorganisationen i Danmark
Akademikernes Centralorganisation og
Funktionærernes og Tjenestemændenes
Fællesråd i forening.

Herudover tiltrædes nævnet for hver sag af 2 medlemmer, udpeget af nævnet efter indstilling fra henholdsvis en arbejdsgiver og en lønmodtagerorganisation med kendskab til det pågældende fagområde. Formanden for nævnet skal opfylde de almindelige betingelser for at blive udnævnt til dommer. Medlemmerne udpeges for 4 år. For formanden og nævnets 4 faste medlemmer udpeges stedfortrædere.

Stk. 2. Arbejdsministeren fastsætter nærmere regler for nævnets virksomhed.

Stk. 3. Nævnets afgørelse kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Godtgørelse

§ 13. Afskediges en lønmodtager, fordi denne har fremsat krav om afspadsering efter §§ 4 og 6-7 eller har nægtet at udføre overarbejde udover den i § 5 anførte grænse, skal arbejdsgiveren betale godtgørelse.

Stk. 2. Godtgørelse efter stk. 1, der ikke kan overstige 26 ugers løn, fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Stk. 3. Stk. 1 og 2 finder tilsvarende anvendelse, hvor loven i medfør af § 1, stk. 2, er fraveget ved kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, men hvor der ikke i overenskomsten eller aftalen gives den pågældende adgang til godtgørelse for afskedigelse, der

ikke er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold. Kravet behandles ad fagretlig vej.

Registrering

§ 14. Enhver arbejdsgiver har pligt til at registrere omfanget af den enkelte lønmodtagers overarbejde samt til at registrere afspadseringen heraf.

Stk. 2. Lønmodtagernes repræsentanter eller, hvor sådanne ikke findes, lønmodtagerne på virksomheden har ret til at gøre sig bekendt med det registrerede.

Straf m. v.

§ 15. Den arbejdsgiver eller lønmodtager, der overtræder § 4, § 5, § 7 eller § 14, straffes med bøde.

Stk. 2. Overtrædelse af § 4 og § 5 vedrørende overarbejde, der er omfattet af § 2, stk. 2, straffes kun i de tilfælde, hvor der i medfør af lovens § 11 er truffet afgørelse om arbejdstiden.

Stk. 3. Er overtrædelsen begået af et aktieselskab, andelsselskab eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar.

§ 16. Borgerlige sager, for hvis udfald anvendelsen af regler i denne lov er af væ-

sentlig betydning, og straffesager vedrørende overtrædelse af § 4, § 5, § 7 og § 14, behandles under medvirken af sagkyndige retsmedlemmer efter reglerne i retsplejelovens §§ 6 a og 18 c.

Ikrafttræden m. v.

§ 17. Loven træder i kraft den 1. juli 1980 og får virkning for overarbejde, der finder sted efter den 1. april 1981.

Stk. 2. For overarbejde, der er dækket af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, der i medfør af § 3, stk. 1, i lov om forlængelse af kollektive overenskomster og aftaler m. v. af 29. marts 1979 er forlænget til et tidspunkt efter den 1. april 1981, får loven først virkning, når den kollektive overenskomst eller kollektive aftale udløber.

§ 18. Såfremt ansøgning om dispensation indgives til overarbejdsnævnet inden 6 uger efter den 1. april 1981 eller inden den kollektive overenskomst eller kollektive aftales udløb tidspunkt, jfr. § 17, stk. 2, finder §§ 4-7 først anvendelse på det pågældende område fra det tidspunkt, ansøgningen afslås.

§ 19. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

I november 1977 nedsatte regeringen et udvalg med repræsentanter for arbejdsmarkedets parter. Udvalget skulle udarbejde forslag til ordninger, der sikrede en bedre fordeling af det eksisterende arbejde og skulle bl.a. udarbejde forslag med henblik på begrænsning af det eksisterende overarbejde og indførelse af obligatorisk afspadsering af overarbejde i videst muligt omfang.

Udvalget har den 18. januar 1979 afgivet betænkning til arbejdsministeren med lovforslag om begrænsning af overarbejde og om afspadsering, som et flertal af udvalget står bag. Repræsentanterne i udvalget fra Dansk Arbejdsgiverforening og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger har ikke kunnet gå ind for udarbejdelse af lovforslag og har derfor afgivet en særudtalelse.

Udvalgets flertal foreslår, at der indføres en ordning om begrænsning af overarbejde og afspadsering af udført overarbejde.

Udvalgets forslag bygger på princippet om, at en lovmæssig fastsat ordning om begrænsning og afspadsering af overarbejde er subsidiær i forhold til en tilsvarende overenskomstmæssigt fastsat ordning. Baggrunden for at gøre lovforslaget subsidiært er så vidt muligt at undgå indgreb i gældende overenskomstbestemmelser og et ønske om at søge udformet en smidig ordning, der kan tage hensyn til brancheforskelle og lignende.

Efter udvalgets forslag finder ordningen direkte anvendelse på arbejdsforhold, der hviler på individuelle aftaler.

Udvalgets flertal foreslår, at overarbejde begrænses ved, at den enkelte arbejdstagers overarbejde højst kan udgøre 100 timer årligt, medmindre andet aftales mellem overenskomtparterne. Udvalget foreslår endvidere, at alt overarbejde skal afspadseres, således at der til hver times overarbejde svarer en times afspadsering. For at sikre den størst mulige beskæftigelseseffekt af en sådan afspadseringsordning foreslås det, at afspadsering skal finde sted så hurtigt som praktisk muligt, og

senest 2 måneder efter at overarbejdet er gjort op, medmindre der mellem arbejdstageren og arbejdsgiveren på virksomheden inden 14 dage efter dette tidspunkt er truffet anden aftale.

For at lovforslaget skal kunne virke tilstrækkeligt smidigt under hensyntagen til produktionsmæssige og personlige hensyn har udvalgets flertal endvidere foreslået, at der indføres en dispensationsmulighed.

Regeringen fremsætter på grundlag af udvalgets overvejelser nærværende forslag til lov om begrænsning af overarbejde og om afspadsering.

Ud fra de samme hensyn, som lå bag udvalgets forslag om, at en lovgivning på dette område burde være subsidiær i forhold til en tilsvarende overenskomstmæssig fastsat ordning, har regeringen fundet, at lovforslaget bør vige for enhver modstående aftale om begrænsning af den enkelte lønmodtagers overarbejde, om afspadseringspligt og om afspadseringsfrist, hvad enten denne ligger over eller under lovforslagets standard, hvis aftalen har form af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, og hvis denne overenskomst eller aftale er indgået efter lovforslagets ikrafttræden. Der findes i dag inden for overenskomstrådet talrige eksempler på bestemmelser, der tilsigter i videst muligt omfang at begrænse overarbejdet og samtidig indeholder bestemmelser om, at overarbejde i videst muligt omfang bør afspadseres. En lovmæssigt fastsat ordning om obligatorisk afspadsering skal ikke regulere dette område, men regulere områder, hvor kollektive overenskomster ikke indeholder afspadseringsordninger, og områder, der ikke er overenskomstmæssigt dækket.

Med hensyn til maksimumsgrænsen for den enkelte lønmodtagers overarbejde, afspadseringspligt og afspadseringsfrist samt principperne for dispensation fra lovforslaget bygger forslaget på udvalgets overvejelser.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Den forøgelse i beskæftigelsen – opgjort i antal personer – der vil komme som følge af lovforsla-

gets gennemførelse, vil medføre, at det offentlige får mindre udgifter til arbejdsløshedsunderstøttelse, men der er ikke under arbejdet i udvalget foretaget beregninger herover, idet der heller ikke er foretaget præcise mængdemæssige angivelser i antal personer, der kan forventes at komme i beskæftigelse som følge af lovforslagets gennemførelse, jfr. dog bemærkningerne til § 1.

Oprettelsen af nye arbejdspladser kan tænkes i et vist omfang at medføre et behov for uddannelse, jfr. nærmere bemærkningerne til § 9. Det offentlige mulige udgifter hertil vil dog være beskedne i forhold til den besparelse, der fremkommer ved reduktionen i udgifter til arbejdsløshedsunderstøttelse.

For de enkelte (offentlige og private) arbejdsgivere vil de økonomiske og administrative konsekvenser bero på de ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, som følger af forslagets hovedformål og på den registrering af overarbejde og afspadsering, som kontrollen med lovens overholdelse nødvendiggør.

Forslaget vil medføre et behov for normering af nye stillinger, men forventes ikke at medføre øgede lønomkostninger for det offentlige.

Det må påregnes, at det vil blive nødvendigt med en personaleforøgelse i arbejdsministeriet som følge af den udvidelse af arbejdsministeriets sagsområde, forslaget indebærer.

Det må endvidere påregnes, at etablering af et overarbejdsnævn som foreslået vil betyde en udgiftsforøgelse for det offentlige herunder til sekretariatsbistand for nævnet.

Foreløbig anslås, at der vil blive et samlet behov for ansættelse af 4 akademiske medarbejdere og 4 kontorfunktionærer til varetagelse af nævnssekretariatsforretninger og det administrative arbejde i arbejdsministeriet.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1.

Til stk. 1.

Loven har som formål at bidrage til en bedre fordeling af den eksisterende arbejdsmængde, således at flere kommer i arbejde, hvilket skal ses på baggrund af den aktuelle beskæftigelsessituation.

Der udføres i dag en vis mængde overarbejde, der ikke afspadseres i henhold til overenskomster eller aftalemæssige bestemmelser herom, og det er dette overarbejde lovforslaget sigter mod at begrænse og sikre afspadseret.

Der kan ikke gives præcise oplysninger om forslagets beskæftigelsesmæssige virkninger – regnet i en forøgelse af antallet af beskæftigede personer, bl. a. fordi der ikke findes en samlet opgørelse af det nuværende omfang af overarbejde, der ikke allerede afspadseres.

Beregninger af antallet af overarbejdstimer foretaget af udvalget af 1977 om fordeling af arbejdet, jfr. betænkning nr. 865 om begrænsning af overarbejde og om afspadsering, kap. III, viser imidlertid, at det samlede antal udførte overarbejdstimer i 1977 kan anslås at være ca. 100 mill. timer. Konverteres de 100 mill. overarbejdstimer til helårsarbejdere, vil det svare til omkring 50.000 fuldtidsbeskæftigede.

Selvom en del af disse timer som nævnt allerede idag afspadseres, og selvom afspadsering af de resterende timer ikke i alle tilfælde vil have til følge, at arbejdsgiveren ansætter ny arbejdskraft til erstatning, skønner regeringen, at forslaget under alle omstændigheder vil have en betydelig gavnlig effekt for beskæftigelsen.

Til stk. 2 og 3.

Bestemmelserne fastlægger det hovedprincip, at hvor kollektive overenskomster og aftaler indeholder bestemmelser om omfanget af den enkeltes overarbejde, om afspadsering af overarbejde og om frist for afspadsering af overarbejde, finder lovforslagets bestemmelser herom, jfr. §§ 4–7, ikke anvendelse på overarbejde, der er dækket af de pågældende kollektive overenskomster og aftaler. Dette indebærer bl. a., at sager om disse forhold behandles ad fagretlig vej.

Parterne vil om de ovenfor nævnte spørgsmål kunne indgå aftaler, der helt eller delvist træder i stedet for bestemmelserne i §§ 4–7 i forslaget og uanset om der stilles strengere eller lempeligere krav end i forslaget.

Det foreslås dog, at en eventuel aftale skal være indgået på baggrund af nærværende forslag, og at den derfor skal være indgået efter lovens ikrafttræden.

For at give arbejdsmarkedets parter tid til ved forhandling at tage spørgsmålet om begrænsning af overarbejde og om afspadsering op foreslås det, at lovforslaget får virkning for overarbejde, der udføres efter 1. april 1981 eller for enkelte områders vedkommende efter denne dato, jfr. § 17, stk. 1 og 2 og bemærkningerne hertil.

Det forudsættes, at den kollektive overenskomst eller aftale, i det omfang parterne finder det fornødent, indeholder bestemmelser om dispensation.

Overarbejdsnævnet kan efter forslaget kun give dispensation i tilfælde, hvor arbejdsforholdene er omfattet af §§ 4-7, jfr. bemærkningerne til § 10.

I individuelt aftalte arbejdsforhold vil loven altid skulle lægges til grund.

Til § 2

Til stk. 1.

For at kunne fastlægge, hvad der i henhold til lovforslaget skal forstås ved den enkelte lønmodtagers overarbejde, definerer bestemmelsen den enkelte lønmodtagers normale arbejdstid.

Det er ikke fundet hensigtsmæssigt at fastlægge en normal arbejdstid for den enkelte lønmodtager i et angivet timetal, men lovforslaget respekterer i stedet i videst muligt omfang bestemmelser i en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale herom.

Til stk. 2.

Bestemmelsen fastlægger, hvad der i relation til lovforslaget er normal arbejdstid for lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale, men hvor overenskomsten eller aftalen ikke indeholder regler om normal arbejdstid, og for lønmodtagere, der slet ikke er omfattet af kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale. For disse grupper fastlægges den normale arbejdstid, som den arbejdstid, der er aftalt indenfor det nærmest liggende overenskomst- eller aftaleområde.

Med hensyn til spørgsmålet om, hvem der afgør, hvad der er nærmest liggende overenskomstområde henvises til bemærkningerne til § 12, stk. 1 og 2.

For lønmodtagere, der ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller kollektiv aftale om normal arbejdstid, men hvor der i den enkeltes ansættelsesaftale for så vidt angår arbejdstiden er henvist til en sådan, fastlægges den pågældendes normale arbejdstid i overensstemmelse hermed.

Til § 3

Bestemmelsen fastlægger, hvad der i relation til lovforslaget skal forstås ved overarbejde. Overarbejde defineres som arbejde, der går ud over den for den enkelte lønmodtager i medfør af § 2 fastlagte normale arbejdstid, og som vederlægges særskilt i tid, penge eller begge dele. Det er derimod

ikke en betingelse, at der ydes overarbejdstillæg el. lign.

Bestemmelsen omfatter også deltidsansatte, hvor overarbejde principielt er arbejde udover den enkelte deltidsansattes normale arbejdstid. Såfremt en deltidsansat lønmodtager over en længere periode har forøget den normale arbejdstid, kan der efter omstændighederne være tale om en ændring af den pågældendes normale arbejdstid, således at forøgelsen ikke i relation til lovforslaget betragtes som overarbejde. Spørgsmålet må afgøres konkret under hensyn til samtlige sagens forhold. Ved afgørelsen heraf må det haves for øje, at lovforslagets formål er at sikre afspadsering af overarbejde.

Til § 4

Efter lovforslaget skal alt overarbejde afspadseres, d.v.s., at vederlæggelsen helt eller delvist sker i form af betalt frihed inden for den normale arbejdstid. Efter forslaget kræves det, at der til hver overarbejdsperiode svarer en afspadseringsperiode af samme længde.

Hvor overarbejdets omfang beregnes f. eks. pr. påbegyndt halve time, lægges en sådan regel til grund ved beregning af afspadsering efter lovforslaget.

Har en lønmodtager udover sin normale timeløn ret til overarbejdstillæg el. lign. enten i form af penge eller i form af yderligere afspadsering, er forslaget ikke til hinder herfor. Forslaget afskærer alene krav på den normale timeløn for de overarbejdstimer, for hvilke der efter forslaget skal gives afspadsering.

Med hensyn til overarbejde, der udføres som led i en vagt- og rådighedstjeneste, forudsættes der indgået nærmere aftale om, hvorledes dette kan afspadseres, jfr. bemærkningerne til § 6.

Til § 5

Den enkelte lønmodtagers overarbejde må ikke overstige 100 timer årligt, d.v.s. 12 på hinanden følgende måneder, hos den samme arbejdsgiver. Såfremt, der er tale om en arbejdsgiver, hvis virksomhed omfatter flere selvstændige ansættelsesområder, som f. eks. staten, gælder maksimumsgrænsen kun indenfor lønmodtagerens eget ansættelsesområde.

Bestemmelsen omfatter kun i et vist omfang de i § 6 nævnte vagt- og rådighedsordninger, jfr. bemærkning til denne bestemmelse.

Til § 6

Til stk. 1.

På en lang række områder ikke mindst i den offentlige sektor findes der i dag vagt- og rådighedsordninger, typisk hvor behovet for den pågældende ydelse dels kan opstå på alle tidspunkter, dels er af ubestemt og varierende omfang, således at det er nødvendigt at opretholde et konstant beredskab. Vederlagene for disse vagt- og rådighedsordninger er af sammensat og meget varierende karakter. Vederlaget kan således dække både vederlag for at stå til rådighed, for gene og ulemper m.v., men kan også være vederlag for faktisk udført arbejde i rådighedstiden.

Inden for den private sektor er det dog mest almindeligt, at der ydes særskilt overarbejdsbetaling for arbejde udført i rådighedstiden.

Det er ikke muligt i lovforslaget at udforme en generel regel om, i hvilket omfang sådanne ordninger indeholder et vederlag for overarbejde, som efter forslaget ville skulle afspadses. Det fastslås imidlertid som udgangspunkt, at i det omfang dette er tilfældet, skal et sådant vederlag fremtidig erstattes af afspadsring.

Til stk. 2.

Inden for det overenskomstdækkede område foreslås det overladt til parterne at aftale, hvordan denne afspadsring skal finde sted, idet det forudsættes, at sådanne aftaler indgås.

Indtil sådanne aftaler indgås, skal afspadsring finde sted efter hidtil gældende regler. Hvis der ikke i dag findes regler om afspadsring, medfører lovforslaget således ingen umiddelbar ændring i denne retstilstand. Der sker altså ikke ved lovforslaget ændringer i f. eks. de rådighedsordninger, der gælder for forsvaret, politiet eller jurister og økonomer eller i tilsagnsordningerne inden for undervisningssektoren. Som en konsekvens af denne ordning foreslås det, at det overarbejde, der udføres i henhold til gældende vagt- og rådighedsordninger ikke medregnes i den i § 5 nævnte maksimumsgrænse for overarbejde.

Til § 7

Til stk. 1.

Efter forslaget fastsættes en afspadsningsfrist for udført overarbejde på 2 måneder. Af praktiske administrative grunde foreslås det, at denne frist løber fra det tidspunkt, hvor overarbejdet efter gældende regler opgøres, hvilket som hovedregel

vil være samtidig med lønopsørelsestidspunktet, men i nogle tilfælde vil kunne udgøre en noget længere tidsperiode end en enkelt lønopsørelsesperiode. Det foreslås, at det udførte overarbejde skal være afviklet inden denne frist, og det er altså ikke tilstrækkeligt, at afspadsring er påbegyndt.

Til stk. 2.

Da den enkelte lønmodtager imidlertid kan have interesse i at få udskudt afspadsringen udover denne frist, f. eks. for at få samlet afspadsring sammen til en længere periode, hvilket samtidig kan have en positiv indflydelse på den beskæftigelsesmæssige effekt, foreslås det, at den enkelte lønmodtager, inden 14 dage efter at overarbejdet er opgjort, med arbejdsgiveren skriftligt kan aftale et andet tidspunkt for afspadsring, hvorved der åbnes mulighed for en mere fleksibel afspadsningsordning for den enkelte lønmodtager. Afspadsring skal aftales i forbindelse med den periodiske opgørelse af overarbejdet, men opsamling kan ske over flere perioder. Der kan derimod ikke indgås en forhåndsftale om udskydelse af afspadsringen.

Til stk. 3.

Det foreslås, at afspadsningsfristen forlænges for de lønmodtagere, der inden for undervisningsområdet er beskæftiget i et fast skema, således at afspadsring finder sted i skemaperioden, der følger umiddelbart efter den skemaperiode, hvor overarbejdet er udført. Afspadsring efter kortere frister ville på undervisningsområdet støde på uoverskuelige praktiske vanskeligheder i forbindelse med skemalægningen.

Til stk. 4.

Det foreslås, at afspadsring skal finde sted, inden lønmodtageren forlader virksomheden. Et arbejdsforhold kan således ikke anses for at være ophørt, før evt. afspadsring er afviklet. En lønmodtager, som fratræder sin stilling, står derfor ikke til rådighed for arbejdsmarkedet og kan således bl. a. ikke oppebære arbejdsløshedsdagpenge, før også en evt. afspadsring er afviklet.

Til § 8

Til stk. 1.

Det foreslås, at arbejdsministeren fastsætter regler om, at visse lønmodtagere undtages fra lovforslaget.

Bestemmelsen omfatter tre hovedgrupper. Den ene gruppe er lønmodtagere i offentlig eller privat virksomhed, der varetager overordnede ledelsesfunktioner. Der skal være tale om lønmodtagere, der er beskæftiget på et højt niveau i virksomhederne som f. eks. direktører, medens bestemmelsen ikke omfatter f. eks. arbejdsledere.

Begrundelsen for at undtage denne persongruppe fra forslaget er, at uanset om de pågældende i andre relationer måtte blive betragtet som lønmodtagere, f. eks. i henseende til ferieloven, indebærer selve ledelsesfunktionen, at omfanget af arbejdsindsatsen i almindelighed unddrager sig instruktion og kontrol.

Den anden gruppe omfatter lønmodtagere indenfor visse erhverv, som har det fælles, at de på samme måde har en vis frihed til at tilrettelægge deres arbejdstid, og som herved ikke er underlagt nogen reel kontrol fra arbejdsgiveren. Der kan f. eks. være tale om repræsentanter, hjemmearbejdende, videnskabsmænd og præster.

For ovennævnte hovedgrupper gælder, at det er uden betydning, om der er fastsat en normal arbejdstid i medfør af forslaget § 2.

Den tredje gruppe omfatter lønmodtagere, for hvem, der ikke skal fastsættes en normal arbejdstid i medfør af § 2, stk. 2, hvilket f. eks. vil være lønmodtagere ansat uden højeste tjenestetid i den offentlige sektor. Inden for den private sektor vil det f. eks. være personer, der snarere er ansat til udførelse af særlige opgaver, f. eks. kreativt arbejde, end til at stå til rådighed i et afgrænset tidsrum.

Til stk. 2.

I det omfang, der for den i stk. 1, nævnte tredje gruppe lønmodtagere opstår spørgsmål om vederlæggelse for merarbejde, skal det således vederlagte merarbejde afspadseres i et omfang svarende til vederlæggelsen.

Da der ikke er tale om overarbejde i lovforslagets forstand, er forholdet ikke omfattet af straffebestemmelsen i § 15.

Til § 9

Til stk. 1.

Lovforslagets bestemmelser om begrænsning af overarbejde og om afspadsering kan ikke tage højde for alle de konkrete situationer, der opstår på arbejdsmarkedet.

På samme måde, som der i de eksisterende kollektive overenskomster og aftaler, der indeholder

regler om begrænsning af overarbejde og om afspadsering, findes bestemmelser om dispensation herfra, foreslås det, at der skal kunne dispenseres fra forslaget §§ 4-7.

Det foreslås at bemyndige arbejdsministeren til at fastsætte de nærmere regler herom.

Til stk. 2.

Ved fastsættelsen af reglerne om meddelelse af dispensation, skal arbejdsministeren foretage en afvejning af på den ene side hensynet til lovens formål, jfr. bemærkningerne til § 1, og på den anden side hensynet til de mange forskelligartede forhold på arbejdsmarkedet. Der er imidlertid ingen begrænsning i de hensyn, der kan begrunde en dispensation.

Blandt de hensyn, der kan lægges vægt på, skal nævnes følgende:

- der kan være et hensyn at tage til muligheden for at skaffe erstatningsarbejdskraft, f. eks. hvis arbejdsformidlingen ikke inden for en rimelig frist har kunnet skaffe den fornødne arbejdskraft, der med hensyn til kvalifikationer med rimelighed vil kunne opfylde arbejdsgiverens krav
- der vil i en overgangsperiode kunne tages hensyn til, om lønmodtageren lider en alvorlig lønnedgang, således at de berørte lønmodtagere får lejlighed til at indrette sig efter virkningerne af forslaget
- der kan tages hensyn til, at et udført overarbejde er af så lille omfang, at det ikke vil give nogen beskæftigelsesmæssig effekt at kræve det afspadseret. Man må her være opmærksom på, at lovforslagets formål tilsiger, at dispensationer på dette område skal begrænses til tilfælde, hvor en beskæftigelsesfremmende virkning vil udeblive
- der kan tages hensyn til, at det i en overgangsperiode kan volde problemer af bevillingsmæssig eller normeringsmæssig art i den offentlige sektor at kunne få oprettet et tilstrækkeligt antal nye stillinger
- der kan tages hensyn til, at det i sæsonbetonede erhverv, f. eks. inden for det landbrugsmæssige område kan være produktionsmæssigt nødvendigt at få dispensation fra afspadseringsfristerne, således at afspadsering kan finde sted i stille perioder.

Som de ovenfor anførte eksempler viser, kan en dispensation være af forskelligt indhold og ud-

strækning alt efter, hvad de konkrete forhold måtte tilsige.

Det vil f. eks. være naturligt at gøre en dispensation, der er begrundet i overgangsvanskeligheder, tidsbegrænset.

Dispensationer kan også i andre tilfælde gøres betingede. F. eks. vil der overfor virksomheder, der mangler kvalificeret arbejdskraft, og som har egne uddannelsesprogrammer, kunne gives dispensation betinget af, at der etableres uddannelsesforanstaltninger, ligesom der overfor virksomheder eller organisationer kan stilles krav om, at der tages sådanne initiativer, som er påkrævet for at uddannelsesforanstaltninger med offentlig støtte kan iværksættes.

Det forudsættes, at de dispensationer, der gøres betingede af, at der iværksættes uddannelsesforanstaltninger, tager hensyn til, at den arbejdskraft, der uddannes, skal være kvalifikationsmæssigt ligestillet med den arbejdskraft, den skal afløse.

Dispensationer må indeholde en klar angivelse af, hvem der er omfattet af dispensationen. Der kan gives dispensation for en branche eller en faggruppe – eventuelt inden for et bestemt geografisk område – eller for en virksomhed, styrelse eller institution, ligesom det er muligt at give dispensation for en enkelt lønmodtager.

Til § 10

Overarbejdsnævnet er alene kompetent i de tilfælde, §§ 4–7 kommer til anvendelse. Hvor dette ikke er tilfældet, fordi der er indgået en kollektiv overenskomst eller aftale om omfanget af den enkelte overarbejde, om afspadsring af overarbejde og om frist for afspadsring af overarbejde kan disse aftaler herom kun fraviges, hvis der i overenskomsten eller aftalen er hjemmel hertil og da kun på den i overenskomsten eller aftalen foreskrevne måde.

Til § 11

Til stk. 1.

I de tilfælde, hvor der findes kollektive overenskomster eller aftaler, men hvor disse ikke indeholder bestemmelser om normal arbejdstid, skal denne i medfør af § 2, stk. 2, være den samme, som den der er aftalt inden for det nærmest liggende overenskomst- eller aftaleområde.

Det foreslås, at lade parterne i disse kollektive overenskomster eller aftaler selv afgøre spørgsmålet om, hvad der for deres vedkommende er nær-

mest liggende overenskomstområde. Kan enighed ikke opnås, afgøres spørgsmålet ad fagretlig vej.

Lønmodtagere, er ikke er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale, men som ifølge deres ansættelsesaftale følger en af de ovenfor nævnte overenskomster eller aftaler, skal følge den af disse overenskomsts eller aftales parter efter § 2, stk. 2, fastlagte normale arbejdstid.

Til stk. 2.

Det foreslås, at lade Overarbejdsnævnet afgøre tvivl om, hvad der efter § 2, stk. 2, er den normale arbejdstid for de lønmodtagere, der ikke falder under stk. 1.

Til § 12

Til stk. 1.

Da der ikke findes eksisterende organer, der er egnede til at afgøre dispensationsspørgsmål og spørgsmål om, hvad der er nærmest liggende overenskomst- eller aftaleområde, jfr. § 11, stk. 2, foreslås der oprettet et særligt Overarbejdsnævn til at træffe afgørelse i disse sager.

Det foreslås, at nævnet sammensættes af 1 formand, 1 repræsentant fra Dansk Arbejdsgiverforening, 1 repræsentant fra de offentlige arbejdsgivere, 1 repræsentant fra Landsorganisationen i Danmark og 1 repræsentant fra Akademikernes Centralorganisation og Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, som faste medlemmer.

Det foreslås endvidere, at nævnet i hver sag tiltrædes af 2 repræsentanter for henholdsvis en arbejdsgiver- og en lønmodtagerorganisation med kendskab til det pågældende område. På områder, hvor der finde forhandlingsberettigede organisationer, er det disse organisationer, der indstiller sådanne repræsentanter.

Der er herved sikret nævnet særlig sagkundskab såvel generelt om arbejdsmarkedsforhold som om det fagområde, den enkelte sag vedrører.

Til stk. 2.

Det foreslås at bemyndige arbejdsministeren til nærmere at fastsætte regler om nævnets virksomhed, herunder om proceduremæssige forhold for nævnet.

Til § 13

Til stk. 1 og 2.

Lønmodtagere, der er omfattet af funktionærloven, er allerede beskyttet mod urimelig afskedigel-

se, jfr. funktionærlovens § 2 b. En lønmodtager kan derfor vælge at søge godtgørelse enten efter den foreslåede bestemmelse eller efter funktionærloven, idet hensynene ved godtgørelsens udmåling svarer til hinanden.

Skal en arbejdsgiver betale godtgørelse efter § 13 udelukker det ikke, at han idømmes bøde efter § 15, såfremt der samtidig har foreligget en overtrædelse af en af bestemmelserne i § 4, § 5, § 7 eller § 14.

Til stk. 3.

Lønmodtagere, der er omfattet af en kollektiv overenskomst eller aftale, vil hyppigt derigennem være beskyttet mod urimelige og usaglige afskedigelser, jfr. således Hovedaftalen af 31. oktober 1973 mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening. Bestemmelsen har imidlertid betydning for de lønmodtagere, hvis overenskomstmæssige krav på afspadsring ikke eller kun utilstrækkeligt er beskyttet mod urimelige eller usaglige afskedigelser, som f. eks. lønmodtagere under 18 år og lønmodtagere, der ikke har være beskæftiget i virksomheden i 1 år.

Sådanne krav skal behandles af de fagretlige instanser.

Til § 14

Til stk. 1.

Det foreslås, at enhver arbejdsgiver har pligt til at registrere omfanget af den enkelte lønmodtagers overarbejde og afspadsring heraf. Bestemmelsen kan ikke fraviges ved overenskomster, aftaler eller ved dispensation. En sådan pligt til registrering af overarbejde findes allerede i andre lande og i visse eksisterende overenskomster.

Registreringspligten er nødvendig for at kunne konstatere, om bestemmelserne om begrænsning af overarbejde og om afspadsring heraf overholdes, og for at kunne vurdere, om overarbejdet har et sådant omfang, at der er mulighed for beskæftigelse af yderligere lønmodtagere. Endvidere skabes der grundlag for eventuelt at udarbejde en bedre statistisk belysning af overarbejdets omfang end den i dag eksisterende.

Til stk. 2.

Det foreslås at give lønmodtagernes repræsentanter, hvilket typisk vil sige tillidsmændene eller, hvor sådanne ikke findes, lønmodtagerne på virksomhederne, ret til at gøre sig bekendt med det registrerede.

Til § 15

I det omfang overenskomst- eller aftalemæssige bestemmelser om begrænsning af overarbejde og om afspadsring finder anvendelse, skal overtrædelse af bestemmelserne afgøres ad fagretlig vej, eventuelt ved idømmelse af bød ved Arbejdsretten.

I det omfang lovforslagets bestemmelser finder anvendelse skal overtrædelse af lovforslagets § 4, § 5, § 7 og § 14 behandles ved de almindelige domstole. Det foreslås, at overtrædelse af disse bestemmelser straffes med bøde.

Til § 16

Da det findes hensigtsmæssigt at tilføre domstolene sagkundskab om arbejdsmarkedsforhold, herunder om overenskomstforhold i de sager, hvor indsigt i disse forhold har væsentlig betydning, foreslås det, at domstolene i borgerlige sager, for hvis udfald anvendelsen af reglerne i lovforslaget er af væsentlig betydning og i straffesager, jfr. § 15, tiltrædes af sagkyndige retsmedlemmer, jfr. retsplejelovens §§ 6 a og 18 c.

Til § 17

Til stk. 2.

Bestemmelsen er indsat for at undgå, at de kollektive overenskomster og aftaler, der i medfør af § 3, stk. 1, i lov om forlængelse af kollektive overenskomster og aftaler løber til et tidspunkt efter den 1. april 1981, skal genforhandles inden udløbet. Som følge heraf får lovforslaget først virkning for hele arbejdsmarkedet den 1. april 1982.

Til § 18

Den foreslåede bestemmelse giver mulighed for, at der indtil 6 uger efter det tidspunkt, fra hvilket lovforslaget inden for det enkelte område har virkning, jfr. bemærkningerne til § 17, stk. 2, kan indgives ansøgning til overarbejdsnævnet om dispensation fra §§ 4-7. Disse bestemmelser finder således først anvendelse på det af dispensationsansøgningen omfattede område fra det tidspunkt, hvor ansøgningen afslås.

Imødekommes ansøgningen, vil lovforslaget fortsat ikke finde anvendelse på vedkommende område.

Baggrunden for bestemmelsen er, at overarbejde, for hvilket der meddeles dispensation, ellers ville være udført ulovligt i den periode, der kunne

F.t.l. vedr. overarbejde og om afspadsring

gå efter lovforslagets ikrafttræden, og indtil dispensation blev meddelt.

Dispensationsansøgninger har ikke iøvrigt opsættende virkning.