

**Stk. 3** Virksomheder, der ansætter førtidspensionister med løntilskud, skal aftale lønforhold og øvrige ansættelsesvilkår i samarbejde med lønmodtageren og Det Faglige Hus.

## **Protokollat 5**

### **vedr. nedsættelse af daglig hvileperiode og omlægning af fridøgn**

---

#### **§1 Formål**

Formålet med aftalen er at give arbejdsgiver og medarbejdere på den enkelte virksomhed mulighed for at tilrettelægge arbejdstiden efter behov. Unge under 18 år kan ikke være omfattet af aftalen om nedsættelse af den daglige hvileperiode eller omlægning af fridøgn.

#### **§2 Nedsat hvileperiode**

Såfremt det af driftsmæssige årsager er ønskeligt, og der lokalt er enighed om det, kan den daglige hvileperiode nedsættes til 8 timer. Hvileperioden må dog ikke nedsættes til 8 timer mere end 1 gang pr. uge. Såfremt hvileperioden nedsættes til mellem 8 og 11 timer, kan nedsættelse finde sted indtil 2 gange pr. uge. I tilfælde, hvor den daglige hvileperiode nedsættes fra den normale hviletid på 11 timer, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder snarest muligt.

#### **§3 Omlægning af det ugentlige fridøgn**

Såfremt det af driftsmæssige årsager er ønskeligt, og der lokalt kan opnås enighed om det, kan det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog aldrig være mere en 12 døgn mellem 2 fridøgn. Det omlagte fridøgn bør så vidt muligt lægges i sammenhæng med et andet fridøgn og således, at mindst det ene døgn ligger i umiddelbar tilslutning til den daglige hvileperiode, der som hovedregel skal være på mindst 11 timer. Hvis der er mere end 6 døgn mellem 2 fridøgn, skal der gives tilsvarende kompenserende fridøgn i umiddelbar forlængelse heraf.

#### **§4 Fælles for nedsættelse af hvileperiode og omlægning af fridøgn**

Nedsættelse af den daglige hvileperiode eller omlægning af det ugentlige fridøgn kan aftales for enkelte arbejdsopgaver eller ved udarbejdelse af fast arbejdstidsplan. Arbejdsgiveren bør tage videst muligt hensyn til medarbejdernes ønsker, når der sker nedsættelse af den daglige hvileperiode eller ved omlægning af det ugentlige fridøgn. Arbejdsgiveren skal drøfte tilrettelæggelsen af arbejdet, omfanget af nedsættelsen af hvileperioder og omlæggelsen af fridøgnet med tillidsrepræsentanten,

eller, hvis en sådan ikke findes, med de ansatte, før han træffer beslutning efter disse regler.

Aftale om nedsættelse af den daglige hvileperiode eller omlægning af det ugentlige fridøgn skal ske skriftligt, og dette noteres i virksomhedens tilsynsbog.

Hvis forholdene undtagelsesvis er af en sådan karakter, at der ikke kan ydes tilsvarende kompenserende daglig hvileperiode eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse. Dette kan ske ved ekstraordinære sikkerhedsforanstaltninger, arbejdsorganisatoriske eller administrative tiltag, herunder pauser og perioder med mindre belastende arbejde.

## **§5 Rådighedstjeneste på virksomheden**

Ved rådighedstjeneste er der mulighed for nedsættelse af den daglige hviletid, og omlægning af fridøgnet er ligeledes gældende. Såfremt lovgivningen angående rådighedstjeneste ændres, er parterne forpligtede til at genforhandle denne aftale.

## **§6 Indgåelse af aftale om omlægning af fridøgn og nedsættelse af den daglige hviletid**

Ved indgåelse af en aftale i henhold til dette protokollat skal bestemmelserne i Hovedoverenskomstens §48 være overholdt.

## **§7 Opsigelse**

Aftaler om nedsat hvileperiode, omlægning af fridøgn og rådighedstjeneste fra virksomheden kan opsiges gensidigt med 3 måneders varsel.

# **Protokollat 6 vedr. implementering af arbejdstidsdirektivet for landbrug**

---

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv af 2003-11-04 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (2003/88) implementeres ved nærværende protokollat i overenskomsten mellem Det Faglige Hus og Arbejdsgiverforeningen KA.

## **§1 Gyldighedsområde**

Aftalen gælder medarbejdere omfattet af dækningsområdet for landbrugets fagoverenskomst. Der henvises til dækningsområdet i fagoverenskomstens § 1.