

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.

§2 Definitioner

I dette protokollat forstås ved

1. »arbejdstid«: det tidsrum, hvori medarbejderen er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelsen af sin beskæftigelse eller sine opgaver
2. »hvileperiode«: det tidsrum, der ikke er arbejdstid
3. »natperiode«: tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 05.00
4. »natarbejder«: en lønmodtager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, eller en lønmodtager, der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

§3 Pauser

En medarbejder med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges i overensstemmelse med overenskomstens § 15, stk. 10.

§4 Maksimal ugentlig arbejdstid

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syv dages periode, beregnet over en periode på 12 måneder, må ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregningen af gennemsnittet.

§5 Natarbejdets varighed

Den normale arbejdstid for natarbejdere må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer beregnet over en periode på 12 måneder.

Den i Arbejds miljølovens kapitel 9 fastsatte minimumsperiode på 24 timers ugentlig hvile medtages ikke i beregningen af gennemsnittet inden for referenceperioden.

Hvor en natarbejder er beskæftiget ved særlig risikofyldt arbejde eller ved arbejde, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må der ikke arbejdes mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken der udføres natarbejde.

§6 Helbreds kontrol

Natarbejdere tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse ved natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum på mindre end 3 år.

§7 Natarbejderens overgang til dagarbejde

Natarbejdere, der lider af helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

§8 Godtgørelse

En medarbejder, hvis rettigheder i henhold til dette protokollat er krænket, kan tilkendes en godtgørelse.

Afskediges en medarbejder, fordi denne har rejst krav i henhold til dette protokollat, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.

Godtgørelsen udmåles efter principperne fastsat i Højesterets dom af 14. november 2017 i sag 299/2016.