



LANDSOVERENSKOMST

2025/2028

Fællesordning for arbejde i holddrift
Gældende fra 1. juli 2025

Fællesordning for arbejde i holddrift

med kommentarer

mellem

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

og

3F **Transport**
Fagligt Fælles Forbund

2025 – 2028

Gældende fra den 1. juli 2025

3F-varenummer 3127 - 1

Indholdsfortegnelse

§ 1. Almindelige arbejdstidsbestemmelser	4
Arbejdernes arbejdstid.....	4
Arbejdstidens tilrettelægning	4
Overgang til holddriftsarbejde	5
Holdskifte	5
Arbejdsdøgnet	6
Overlapning og slip	6
Virksomhedens driftstid	6
§ 2. Særlige arbejdstidsbestemmelser	7
Afbrydelse af holddrift	7
Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage.....	7
Weekendfrihed	8
§ 3. Betaling for holddriftsarbejde	9
Holddriftstillæg	9
Betaling ved forskudt søndagsdøgn	10
§ 4. Overarbejde	10
Tillæg for overarbejde	10
§ 5. Manglende varsel.....	11
Betaling for manglende varsel.....	11
§ 6. Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde	11
Betaling for manglende varighed	11
Afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden	12
Betalingernes bortfald	13
§ 7. Overflytning.....	13
Betaling for unormal overflytning	13
Betaling for manglende eller overskydende tid	14
§ 8. Arbejde på eller forskydning af fridage.....	15
Betaling for arbejde på erstatningsfridage	15
Betaling ved forskydning af vagtlistefridage	15
Betaling ved inddragning af vagtlistefridage	16
§ 9. Lokalaftaler.....	16
Adgang til lokalaftaler.....	16
§ 10. Aftalens parter, fortolkning mv.....	17

Aftalens parter	17
Fortolkning	17
Praksis videreføres	17
§ 11. Aftalens varighed.....	18
Særlige aftaler.....	19
Bilag 1. Implementering af direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden	20
Bilag 2. Vejledning om hvileperiode og fridøgn.....	22
Daglig hvileperiode	22
Ugentligt fridøgn	22
Undtagelser i øvrigt.....	22
Aftaler om omlægning af fridøgnet.....	22
Tillæg til Bilag 2 om omlægning af fridøgnet	24
Sagsbehandling.....	24
Bilag 3. Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol.....	26
Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejderes natarbejde	26
Stk. 2. Gravides natarbejde	27
Stk. 3. Natarbejde	27
Stk. 4. Hyppighed.....	27
Stk. 5. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå	27
Stk. 6. Model for helbreds kontrollens gennemførelse	27
Stk. 7. Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol i store virksomheder	28

§ 1. Almindelige arbejdstidsbestemmelser

Arbejdernes arbejdstid

Stk. 1. Ved arbejde på 1. skift er den normale arbejdstid for den enkelte arbejder 37 timer pr. uge.

Ved arbejde på 2. og 3. skift er den normale ugentlige arbejdstid 34 timer. Der kan etableres overarbejde på indtil 3 timer pr. uge på alle 3 skift, forudsat at der lokalt er enighed derom.

Der kan træffes aftale om ansættelse med kortere arbejdstid på indtil 3 timer pr. uge ved holddriftsarbejde på 2. og 3. skift, forudsat at der er lokal enighed derom. Aflønning sker som hidtil efter antal præsterede arbejdstimer. Aftalen kan opsiges med 8 ugers varsel til en turnusperiodes udløb.

***Kommentar:** Den normale arbejdstid for den enkelte arbejder er som anført, uanset om der arbejdes i 2 eller 3 skift, og hvad enten der er tale om almindeligt holddriftsarbejde eller kontinuerlig drift.*

Arbejdstidens tilrettelægning

Stk. 2. Arbejdstiden kan, hvis holddriftsarbejdet strækker sig over mindst 6 uger, tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode, således at den enkelte arbejders normale arbejdstid ved arbejde i 3 skift i gennemsnit udgør 105 timer i løbende 3 ugers perioder og ved arbejde i 2 skift i gennemsnit 71 timer i løbende 2 ugers perioder. Den ugentlige arbejdstid kan således være længere eller kortere end anført i [stk. 1](#), og overskydende timer opsamles til hele fridage, som fastlægges i turnusperiodens arbejdsplan. Den enkelte arbejder skal for at kunne betragtes som holddriftsarbejder indgå i turnusordningen mindst 6 gange inden for 6 uger.

***Kommentar:** Alt holddriftsarbejde skal tilrettelægges i overensstemmelse med [Arbejds miljølovens kap. 9 om hviletid og fridøgn](#) samt de hertil knyttede bekendtgørelser, [jf. Bilag 2](#). Alt holddriftsarbejde kan således uanset produktionens art fortsættes i alle ugens døgn, når de særlige regler om hviletid og fridøgn iagttages. Da dette kan medføre, at holdene inden for den enkelte uge får arbejdstider, der afviger fra den i [§ 1, stk. 1](#), fastsatte norm, er det en forudsætning, at holddriftsarbejdet i sådanne tilfælde strækker sig over mindst 6 uger. I så fald tilrettelægges over en lokalt aftalt turnusperiode en turnusplan, som fastlægger den enkelte arbejders arbejdstid. Vedrørende afbrydelse af holddriftsarbejde efter en turnusplan se [§ 2, stk. 1](#), og [§ 6, stk. 2 og 3](#).*

I turnusplanen skal der indgå opsamlingsfridage for den enkelte arbejder, således at han opnår en normal arbejdstid ved arbejde i 2 skift på 35,5 timer og ved arbejde i 3 skift på 35 timer, alt i gennemsnit for hele turnusperioden.

Arbejdstiden i den enkelte uge kan således afvige fra de i [stk. 1](#) anførte. Arbejdstimer i den enkelte uge eller periode ud over det antal, der er anført i [§ 1, stk. 1](#), men som i turnusplanen udlignes med frihed, skal ikke betales med overarbejdstillæg. Ved egentligt overarbejde i forbindelse med holddrift betales dog overarbejdstillæg.

Længere arbejdstid i en periode (f.eks. ved sæsonbetonet arbejde) mod afkorting af arbejdstiden i en senere periode kan, såfremt der er enighed herom, aftales i henhold til [§ 9](#).

Supplerende mandskab, afløsere mv. skal have mindst 6 vagter inden for en 6-ugers periode for at kunne betragtes som holddriftsarbejdere.

Overgang til holddriftsarbejde

Stk. 3. Ved overgang til holddriftsarbejde skal der gives mindst 5 gange 24 timers varsel, idet dog arbejdere, der er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan ([§ 1, stk. 2](#)), ikke kan gøre fordring på varsel. Dersom arbejde fordres udført inden varslets udløb, betales de arbejdere, der har krav på varsel, efter reglerne i [§ 5](#) med de sædvanlige overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid.

Kommentar: Ved udtrykket "overgang til holddriftsarbejde" forstås såvel etablering af nye hold som enkelte arbejderes overflytning fra dagarbejde til holddriftsarbejde, medmindre arbejderne er antaget til holddriftsarbejde eller er med i en turnusplan.

Varslet er 5 gange 24 timer forud for holddriftsarbejdets begyndelse (inklusive søn-, hellig-, fri- og feriedage).

Udløber varslet i en arbejdsperiode, betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for tiden indtil varslets udløb, jf. i øvrigt [§ 5](#), men denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af normalt holddriftsarbejde.

Holdskifte

Stk. 4. I almindelighed fortsætter et hold 1 uge ad gangen på samme skift, og derefter skiftes, f.eks. ved arbejde i 3 skift, således at holdet fra 1. skift overgår til 3. skift, holdet fra 2. skift overgår til 1. skift, og holdet fra 3. skift overgår til 2. skift. Der skiftes normalt i forbindelse med en søndag.

Kommentar: Bestemmelsen fastsætter den normale form for skifte mellem holdene, men udelukker ikke andre former, f.eks. at arbejde på et skift kan have kortere eller længere varighed end én uge (se også [§ 9](#)).

Afvigelser fra normalordningen kan ikke medføre ekstrabetaling.

Arbejdsdøgnet

Stk. 5. I forbindelse med holddriftsarbejde regnes døgnet fra kl. 06.00 til kl. 06.00 eller fra normal arbejdstids begyndelse i den enkelte virksomhed til samme tidspunkt næste morgen, medmindre andet er aftalt skriftligt. Kræves det, at arbejdere skal møde før kl. 06.00, betales overarbejdstillæg indtil dette tidspunkt i stedet for holddriftstillæg.

***Kommentar:** Bestemmelsen, om at holddriftsdøgnet regnes fra kl. 06.00 eller fra normal dagarbejdstids begyndelse, medfører normalt at hold, der påbegyndes inden for dette tidsrum, skal betragtes som arbejdende på 1. skift.*

Hvis virksomheden kræver, at arbejdere på 1. skift begynder tidligere end kl. 06.00, skal der i stedet for holddriftstillæg betales det overenskomstmæssige overarbejdstillæg indtil kl. 06.00.

Overlapning og slip

Stk. 6. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor virksomhedens tarv kræver det, kan holdene overlappe hinanden, eller der kan være slip imellem dem. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, der ikke er tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

***Kommentar:** Der er ikke faste grænser for overlapningstid eller mellemrum mellem holdene, og hvor virksomhedens drift kræver det, kan der f.eks. etableres et 1. skift og et 3. skift, uden at der nødvendigvis behøver at være et 2. skift. Arbejdet mister ikke herved karakteren af holddriftsarbejde. Arbejderne har påtaleret efter de gældende arbejdsretlige regler for manglende hensyntagen ved holddriftsarbejdets tilrettelæggelse, herunder også ved etablering af overarbejde forud for eller i fortsættelse af et skift.*

Virksomhedens driftstid

Stk. 7. Virksomhedens driftstid er uafhængig af den enkelte arbejders overenskomstmæssige arbejdstid, idet driftstiden kun begrænses af de i lovgivningen gældende bestemmelser.

***Kommentar:** Bestemmelsen understreger virksomhedens ret til en ugentlig driftstid, der er uafhængig af den enkelte arbejders normale ugentlige arbejdstid. Da arbejderne overenskomstmæssige normale arbejdstid ved holddriftsarbejde sammenlagt for 1., 2. og 3. skift er 105 timer pr. uge, må den resterende driftstid derfor udfyldes ved turnuslægning i henhold til § 1, stk. 2, dvs. indsættelse af afløsere eller fordeling af arbejdstiden på flere hold.*

Se *Bilag 2* om fridøgnets placering og omlægning af fridøgnet.

§ 2. Særlige arbejdstidsbestemmelser

Afbrydelse af holddrift

Stk. 1. Hvor der arbejdes efter en fast turnusplan, kan denne suspenderes i tilfælde hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde hvor der træffes aftale mellem parterne herom. Endvidere kan turnusplanen med 3 ugers varsel afbrydes på søgnehelligdage, uden at det medfører betalingsmæssige konsekvenser efter § 6, stk. 2.

Kommentar: En turnusplan kan afbrydes midlertidigt på grund af uforudsete hændelser, f.eks. maskinnedbrud, materialeangel eller efter aftale, f.eks. i forbindelse med ferie, samt med 3 ugers varsel på søgnehelligdage. Forudsætningen er, at turnusplanen genoptages, når de forhold, der var årsag til afbrydelsen, ikke mere er til stede. En midlertidig afbrydelse får ikke betalingsmæssige konsekvenser efter § 5, § 6, stk. 1 og 2, og § 7, stk. 2, der omhandler holddriftsarbejdets ophør.

Hvor holddriftsarbejdet indstilles på grund af force majeure efter aftale eller på søgnehelligdage, skal arbejderne have lejlighed til at oparbejde manglende tid, jf. § 6, stk. 3.

Søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage

Stk. 2. Virksomheden skal både reducere medarbejderens samlede arbejdstid og antallet af arbejdsdage i arbejdstidsplanen, når der falder en søgnehelligidag eller overenskomstmæssig fridag på en af ugens første fem hverdage. For fuldtidsansatte skal arbejdstiden reduceres med 1/5 af den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 1 og 2, for hver søgnehelligidag og overenskomstmæssig fridag.

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, f.eks. Grundlovsdag eller 1. maj, reduceres der med halvdelen af 1/5 (det vil sige 1/10) af den gennemsnitlige ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 1 og 2, for hver overenskomstmæssig fridag.

For deltidsansatte foretages reduktionen forholdsmæssigt i forhold til medarbejderens aftalte ugentlige arbejdstid.

Antallet af arbejdsdage reduceres ved at placere et antal fridage, der svarer til antallet af søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage (eller halve overenskomstmæssige fridage), der falder på en af ugens første fem hverdage, på et andet tidspunkt.

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, kan disse samles til en hel fridag.

Fridagen kan enten placeres på selve søgnehelligdagen eller den overenskomstmæssige fridag eller på et andet tidspunkt.

Hvis der i forbindelse med den forholdsmæssige reduktion opstår manglende eller overskydende timer, placeres disse på andre dage.

Parterne anbefaler, at der ved skriftlig lokalaftale tages stilling til, hvordan forholdsmæssig reduktion, der hidrører fra søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, håndteres i praksis, herunder at manglende eller overskydende timer skal håndteres i en timebank.

Kommentar: Virksomheden kan enten foretage reduktion i arbejdstiden i forbindelse med, at arbejdsplanen udarbejdes, eller efter arbejdsplanen er udarbejdet.

Når reduktionen er foretaget i forbindelse med, at arbejdsplanen er udarbejdet, skal der ikke gives yderligere frihed.

Når reduktion foretages efter, arbejdsplanen er udarbejdet, kan der enten gives frihed på de pågældende søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage eller gives erstatningsfrihed på en anden dag. Kan der hverken gives fri på dagen eller gives erstatningsfridage for arbejde på søgnehelligdage eller overenskomstmæssige fridage, betales efter reglerne i § 8, stk. 1. Arbejdes der på enkelte søgnehelligdage, uden at der gives erstatningsfri, udføres sådant arbejde som overarbejde og berettiger heller ikke til erstatningsfridage.

Medarbejdere, der normalt får fuld løn på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, skal have lønnen udbetalt ubeskåret i de uger, hvor erstatningsfridage gives, idet de for arbejde på en søgnehelligdag ud over den normale ugeløn kun opnår tillægsbetalingen for arbejde på søn- og helligdage.

Timelønnede medarbejdere, der ikke normalt får løn på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage, får ikke løn på en erstatningsfridag, idet de for arbejde på søgnehelligdage ud over normal betaling får tillægsbetaling for arbejde på søgnehelligdage og uafhængigt heraf den gældende generelle søgnehelligdagsbetaling.

Weekendfrihed

Stk. 3. Ved tilrettelægning af arbejdsplanen skal der på bedst mulig måde gives arbejderne weekendfrihed.

Det bør tilstræbes, at der hver anden uge kan holdes fri i sammenhængende 2 gange 24 timer i forbindelse med weekenden.

***Kommentar:** Weekendfrihed skal gives på bedst mulig måde, afhængig af de lokale forhold, og arbejderne har påtaleret for manglende hensyntagen.*

§ 3. Betaling for holddriftsarbejde

Holddriftstillæg

Stk. 1. For holddriftsarbejde på hverdage med undtagelse af lørdage, betales fra kl. 18.00 til kl. 06.00 et tillæg pr. time på

1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 45,85	kr. 47,45	kr. 49,10	kr. 50,85

***Kommentar:** Hvor den ugentlige arbejdstid påbegyndes med et 3. skift søndag aften, dvs. efter søndagsdøgnets afslutning, skal arbejde på dette skift betales med ovennævnte satser.*

Tillæg for arbejde på lørdage efter kl. 14.00, på søn- og helligdage og på overenskomstmæssige fridage

Stk. 2.

For holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales pr. time et tillæg på

1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 99,55	kr. 103,05	kr. 106,65	kr. 110,35

Såfremt overenskomstmæssige fridage i overenskomsten udgør en halv fridag, f.eks. Grundlovsdag eller 1. maj, betales tillægget mellem kl. 14.00 og arbejdsdøgnets afslutning, jf. § 1, stk. 5.

Der skal ikke herudover ydes de i overenskomsterne fastsatte tillægsbetalinger, procenter eller ørebeløb for arbejde på disse dage.

***Kommentar:** Tillægsbetalingen for holddriftsarbejde i tidsrummet fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnets afslutning skal ligesom de almindelige holddriftstillæg i stk. 1 ydes, uanset hvilket skift der arbejdes på inden for disse tidsrum. Arbejdere på 1. skift skal, hvis deres normale arbejdstid på lørdage slutter efter kl. 14.00, have tillæg, jf. § 2, stk. 2, fra kl. 14.00.*

Den samlede betaling for arbejde i holddrift fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage er for time- og akkordlønnede den normale betaling samt tillægget i § 3, stk. 2. På søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales desuden søgnehelligdagsbetaling (forsku). Arbejdere under ugelønsoverenskomster får ud over den normale ugeløn ovennævnte holddriftstillæg, idet søgnehelligdagsbetalingen på disse områder ydes ved, at der betales fuld løn i den uge, hvori erstatningsfridagen falder.

På erstatningsfridage får arbejdere under timelønsoverenskomster ingen løn, jf. kommentaren til § 2, stk. 2.

Betaling ved forskudt søndagsdøgn

Stk. 3. Betalingerne for arbejde i søndagsdøgnet kan påbegyndes og afsluttes indtil 8 timer tidligere end anført i § 3, stk. 2. På denne måde kan der med samme tillægsbetalinger gives fri fredag aften/nat i stedet for søndag aften/nat. Afsluttes f.eks. betalingen for søndagsdøgnet søndag aften kl. 22.00, betales tillæg, jf. § 3, stk. 1, fra dette tidspunkt til mandag kl. 06.00. Som følge heraf betales tillæg, jf. § 3, stk. 2, fra lørdag kl. 06.00 til søndag kl. 22.00.

Kommentar: Bestemmelsen tager udelukkende sigte på virksomheder eller en fast afgrænset del af en virksomhed, hvor der arbejdes på 3. skift op til 5 gange i ugens løb, og hvor ugens arbejdstid begynder søndag aften. Tillægsbetalingen for arbejde søndag nat er i disse tilfælde det almindelige holddriftstillæg i stk. 1.

Hvor der i en virksomhed eller en fast afgrænset del af en virksomhed, planlægges arbejde på 3. skift 6 eller 7 gange i ugens løb, kan bestemmelsen ikke anvendes

§ 4. Overarbejde

Tillæg for overarbejde

Ved overarbejde på de tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, jf. § 3, stk. 1 og 2, betales foruden overtidsbetaling det til tidspunktet svarende holddriftstillæg.

Kommentar: De nye regler om betaling for overarbejde indebærer, at holddriftsarbejdere ved overarbejde på tidspunkter, hvor der ydes holddriftstillæg, skal aflønnes med såvel overtidsbetaling som holddriftstillæg

Overarbejde i forbindelse med holddriftsarbejde kan finde sted efter de almindeligt gældende regler i de enkelte overenskomstforhold, hvorfor spørgsmålet om, i hvilket omfang overarbejde kan kræves, ikke kan afgøres efter fællesordningens bestemmelser, men kun efter reglerne i de enkelte overenskomster.

§ 5. Manglende varsel

Betaling for manglende varsel

Såfremt der ikke er givet det i § 1, stk. 3, anførte varsel på 5 gange 24 timer, betales i stedet for holddriftstillæg indtil varslets udløb en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid.

***Kommentar:** Bestemmelsen er alene en betalingsregel, der fastsætter, at der, hvis det anførte varsel ikke er givet, skal betales overarbejdstillæg i stedet for holddriftstillæg for den tid, der falder uden for den normale dagarbejdstid, indtil varsløet udløber 5 gange 24 timer efter, at det er afgivet. Den særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde. Med udtrykket "den normale dagarbejdstid" forstås den faktiske arbejdstid og ikke eventuelle overenskomstmæssige rammetider. Hvis en normal dagarbejdstid ikke findes for alle arbejdere, må den enkelte arbejders (eller gruppes) dagarbejdstid anvendes. Bestemmelsen gælder ikke for arbejdere, der antages til holddriftsarbejde eller er med i en turnusperiodes vagtplan.*

§ 6. Manglende varighed og afbrydelse af holddriftsarbejde

Betaling for manglende varighed

Stk. 1. Når en arbejder på arbejdsgiverens foranledning og uden egen skyld hindres i at fortsætte arbejdet i holddrift ud over 3 døgn, betales i stedet for holddriftstillæg for den præsterede tid en tillægsbetaling svarende til overarbejdstillæg beregnet ud fra virksomhedens normale dagarbejdstid. Denne bestemmelse kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan.

***Kommentar:** Har holddriftsarbejdet for den enkelte arbejder ikke en varighed på ud over 3 døgn, betales overarbejdstillæg for timer, der falder uden for normal dagarbejdstid. Der kan ikke samtidig opnås overarbejdstillæg både efter § 5 og efter § 6, stk. 1.*

Denne særlige betalingsregel ændrer ikke arbejdets karakter af holddriftsarbejde, og arbejdstiden skal derfor medtages i arbejdstidsberegningen som holddriftsarbejde.

Bestemmelsen kan ikke bringes i anvendelse for arbejdere, der er med i en turnusperiodes vagtplan, og som opfylder betingelserne i § 1, stk. 2, om at indgå i turnusordningen med mindst 6 vagter inden for 6 uger.

Afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden

Stk. 2. Afbrydes holddriftsarbejde tilrettelagt over en turnusperiode i henhold til § 1, stk. 2, skal der i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen finder sted, betales overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser for timer ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden. Manglende tid op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes timetal.

***Kommentar:** Ved afbrydelse af holddriftsarbejde i turnusperioden forstås, at holddriftsarbejdet for et eller alle hold ophører, og ikke genoptages eller ophører efter hidtil gældende turnusplan for at fortsætte efter en anden turnusplan.*

Holddriftsarbejde, der tilrettelægges efter § 1, stk. 2, med ugentlige arbejdstider af varierende længder, skal normalt strække sig over mindst 6 uger. Afbrydes holddriftsarbejdet i turnusperioden enten før eller efter 6 ugers forløb, skal der ske en opgørelse af hver enkelt arbejders arbejdstid i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen sker.

Viser opgørelsen af arbejdstiden, at nogle har arbejdet mere end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, skal der ydes overarbejdstillæg begyndende med de laveste satser for det overskydende antal timer, og hvis andre har haft mindre arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, skal der for dette antal timer betales sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg.

Ved egentlige overarbejdstimer, der skal holdes uden for beregningen af arbejdstiden, forstås timer, der forlænger den aftalte arbejdstid i lønningsperioden, og derfor betales med overarbejdstillæg, men ikke timer, der af anden grund betales med et ekstra tillæg svarende til overarbejdsbetaling.

Hvis arbejdere inden for et ugelønssområde er aflønnet med den normale ugeløn uanset arbejdstidens længde i den enkelte uge, skal der betales løn og overarbejdstillæg efter ovenstående regler for eventuelle overskydende timer i den lønningsperiode, hvori afbrydelsen fandt sted. Ved manglende tid kan der ikke foretages reduktion af den normale ugeløn.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, hvor en enkelt arbejder i en turnusperiode overgår til et andet skift eller til dagarbejde. I sådanne tilfælde er det bestemmelsen i § 7, stk. 2, der skal anvendes.

Betalingerne bortfald

Stk. 3. Ovennævnte betalinger kan ikke kræves, såfremt arbejdet er indstillet på grund af force majeure eller efter aftale. I sådanne tilfælde skal arbejderne have mulighed for at oparbejde manglende tid.

***Kommentar:** Reglerne i stk. 2 finder ikke anvendelse, hvor holddriftsarbejde indstilles på grund af force majeure og lignende. I modsætning til § 2, stk. 1, forudsættes det ikke her, at holddriftsarbejdet genoptages, hvorfor der skal gives arbejderne adgang til at oparbejde den manglende tid eller ydes erstatning. Sker oparbejdningen uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.*

Arbejdere inden for et ugelønsområde med normal ugeløn skal have løn for eventuelle overskydende timer og har pligt til at oparbejde eventuel manglende tid for at undgå reduktion i ugelønnen. Sker oparbejdningen uden for den normale daglige arbejdstid, respektive de enkelte skifts normale arbejdstid, betales sådanne timer med overarbejdsbetaling.

§ 7. Overflytning

Betaling for unormal overflytning

Stk. 1. Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet, og det ikke er en følge af en fastlagt turnusplan, betales i anledning af overflytningen et éngangsbeløb på

1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 221,87	kr. 229,64	kr. 237,67	kr. 245,99

Ved tilbageflytning til det oprindelige hold eller ved flytning til dagarbejde ydes ingen ekstra betaling.

***Kommentar:** Betaling for unormal overflytning sker efter følgende retningslinjer:*

Overgang fra dagarbejde til holddriftsarbejde

Overgang fra fast dagarbejde til holddriftsarbejde skal varsles efter § 1, stk. 3, eller betales efter § 5. I sådanne tilfælde skal § 7, stk. 1, derfor ikke anvendes.

Ved overflytning af faste afløsere fra dagarbejde til holddriftsarbejde, uden for de i turnusplanen indeholdte tidspunkter, betales éngangsbeløbet, når overflytningen sker til 2. eller 3. skift, men ikke til 1. skift, hvis dettes arbejdstid er sammenfaldende med dagarbejde, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen mellem dagarbejde og 1. skift på 1 time eller derunder.

Ved overflytning af arbejdere inden for holddrift betales éngangsbeløbet, hvor arbejderne som et led i en turnusplan også arbejder på dagarbejde, fra sådant arbejde til 2. eller 3. skift.

Ved flytninger mellem dagarbejde og 1. skift anses disse som ligestillede, hvis arbejdstiden er sammenfaldende, eller der kun er en forskel mellem arbejdstidsbegyndelsen på 1 time eller derunder, og éngangsbeløbet skal ikke betales i sådanne tilfælde.

Overflytning fra et skift til et andet

Ved omlægning af selve turnusplanen eller flytning af hele hold i forbindelse med ændring af holddriftsformen eller ændring af skiftenes placering i arbejdsdøgnet betales éngangsbeløbet ikke, hvorimod alle andre overflytninger, herunder ændring af enkelte arbejders i forvejen fastlagte holdarbejdstid, betragtes som overflytning, der berettiger til éngangsbeløbet.

Ved tilbageførelse til det oprindelige hold betales éngangsbeløbet ikke, hvis tilbageførelsen sker inden for 3 uger.

Sker tilbageførelsen efter 3 ugers forløb, betragtes den som en ny overflytning, der berettiger til udbetaling af éngangsbeløbet.

Ved overgang til dagarbejde, hvorved forstås flytning ud af en turnusplan eller bort fra holddriftsarbejde, betales éngangsbeløbet ikke.

Betaling for manglende eller overskydende tid

Stk. 2. Overflyttes en arbejder fra et skift til et andet eller til og fra dagarbejde, uden at dette sker som følge af en fast turnusplan tilrettelagt i henhold til § 1, stk. 2, og han ikke inden for en lønningsperiode opnår den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, betales den manglende tid med sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg. Eventuelle overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Egentlige overarbejdstimer i den forløbne del af lønningsperioden kan ikke medregnes ved opgørelsen af den enkeltes time-tal.

Kommentar: Bestemmelsen tager sigte på de situationer, hvor den enkelte arbejder, uden at det er en følge af en turnusplan, opnår kortere eller længere arbejdstid end den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden, fordi han flyttes fra et hold til et andet eller til og fra dagarbejde. I sådanne tilfælde opgøres arbejdstiden i lønningsperioden, og eventuelle manglende timer op til den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med

sædvanlig betaling for timelønsarbejde, men eksklusive alle andre tillæg, medens overskydende timer i lønningsperioden ud over den overenskomstmæssige normale arbejdstid i lønningsperioden betales med overenskomstmæssig overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser. Ved egentlige overarbejdstimer forstås timer, der efter definitionen er overarbejde (se [kommentaren til § 6, stk. 2](#)). Overflytninger bør, hvor dette kan lade sig gøre, tilrettelægges således, at der bliver mindst muligt overarbejde eller manglende tid i lønningsperioden.

§ 8. Arbejde på eller forskydning af fridage

Betaling for arbejde på erstatningsfridage

Stk. 1. Kan en erstatningsfridag for arbejde på søgnehelligdage (§ 2, stk. 2) ikke gives, skal der for arbejde på søgnehelligdagen betales et ekstra tillæg pr. time på

1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 96,49	kr. 99,87	kr. 103,36	kr. 106,98

Samme ekstra tillæg ydes også, hvis en vagtlistefridag falder på en søgnehelligdag, og der ikke kan gives en erstatningsfridag (§ 2, stk. 2).

Kommentar: Denne betalingsbestemmelse tager sigte på uforudsete situationer og giver ikke arbejdsgiveren adgang til mod betaling generelt at inddrage fridagene ved turnusplanens tilrettelæggelse eller senere.

Inddrages ugelønnede arbejderes erstatnings- eller vagtlistefridage, der falder på en søgnehelligdag, skal arbejderen ud over den normale ugeløn have betaling for arbejde en sådan dag plus det ekstra tillæg.

Betaling ved forskydning af vagtlistefridage

Stk. 2. Forskydes en vagtlistefridag, uden at dette er led i en omlægning af turnusplanen, betales et tillæg pr. time på

1. marts 2025	1. maj 2025	1. marts 2026	1. marts 2027
kr. 31,59	kr. 32,70	kr. 33,84	kr. 35,02

En vagtlistefridag kan højst forskydes i en periode på 4 uger, medmindre andet aftales lokalt.

Kommentar: Forskydning af vagtlistefridage bør varsles i så god tid som muligt, og forskydningen kan højst ske inden for en 4-ugers periode. Tillægsbetalingen skal ydes uden hensyn til, med hvilket varsel vagtlistefridagen bliver forskudt.

Betaling ved inddragning af vagtlistefridage

Stk. 3. Inddrages en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, betales arbejde på denne dag med overenskomstmæssig ekstrabetaling enten for arbejde på en tilsikret hverdagsfridag, hvor en sådan bestemmelse findes, eller, hvor den ikke findes, med overarbejdsbetaling begyndende med de laveste satser.

***Kommentar:** Såfremt en vagtlistefridag, der falder på en hverdag, må inddrages, uden at arbejderen senere får en anden fridag i stedet, jf. stk. 2, skal han ud over sædvanlig betaling for arbejdet den pågældende dag have den i den gældende overenskomst fastsatte ekstrabetaling for arbejde på tilsikrede hverdagsfridage. Har overenskomsten ingen bestemmelse om særskilt betaling i sådanne tilfælde, betales i stedet de overenskomstmæssige overarbejdsstillæg begyndende med de laveste satser*

§ 9. Lokalaftaler

Adgang til lokalaftaler

Der er adgang til at træffe lokale aftaler under hensyn til virksomhedernes særlige forhold om lægning af arbejdstid, holdskifte og spisepauser samt udjævning af betalingerne over en periode. Sådanne aftaler skal indgås skriftligt.

***Kommentar:** Der kan lokalt træffes aftale om arbejdstidens lægning, spisepauser og holdskifte (se § 1, stk. 1, 2, 4 og 5, samt § 2, stk. 1). Hvor det undtagelsesvis skønnes hensigtsmæssigt, kan der træffes aftale om at omregne alle tillægsbetalinger til f.eks. ensartede ørebeløb til samtlige timer på alle 3 skift, til samtlige timer på 2. og 3. skift eller til faste ugebeløb, men der kræves i så tilfælde en ganske fast turnus. Beregningsgrundlaget i en lokalaftale om betaling af ensartede beløb pr. time eller pr. uge skal være holddriftsaftalens satser, og der skal i lokalaftalen være en opstilling over beregningerne, således at disse til enhver tid kan ajourføres ved eventuelle ændringer i fællesordningen. I en sådan aftale skal det samtidig bestemmes, hvorledes man skal forholde sig med arbejdere, der indgår i eller udgår af holddriftsarbejdet, enten at deres tillægsbetalinger beregnes for den tid de deltager i holddriftsarbejdet, eller at de er forpligtet til at arbejde efter samme betalingsregler som er aftalt for de øvrige.*

Hvis holddriftsarbejde er tilrettelagt således, at der på lørdage kun skal arbejdes få timer i 2-holddrift på 2. skift og i 3-holddrift på 2. og 3. skift, kan der træffes aftale om, at holdene efter tur tager hele lørdagsarbejdet.

§ 10. Aftalens parter, fortolkning mv.

Aftalens parter

Stk. 1.

- a. Denne aftale, der oprindeligt er indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening, er med virkning fra 1. januar 2009 en bestanddel af de Dansk Erhverv Arbejdsgiver-overenskomster og eventuelle medlemsvirksomheders overenskomster, hvori DA/LO-holddriftsaftalen eller holddriftsaftalen mellem HTS og 3F hidtil har været gældende.
- b. Denne aftale kan efter aftale bringes i anvendelse i fremtidige overenskomster mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe, hvor holddriftsarbejde forekommer.
- c. Undtaget fra ovenstående er arbejde i holddrift efter de regler, som er indeholdt i den transportoverenskomst, som er indgået mellem DTLs arbejdsgiverforening og 3F's Transportgruppe, jf. parternes særlige aftale af 7. oktober 2008 om holddrift.
- d. [Aftalen](#) gælder ikke for de områder, hvor der i henhold til de hidtidige overgangsbestemmelser er dispenseret for tiltrædelse, medmindre der senere opnås enighed om at tiltræde nærværende aftale.
- e. Aftalen gælder ikke for områder, hvor de enkelte parter har aftalt at egne overenskomstbestemmelser om holddriftsarbejde skal træde i stedet for aftalens bestemmelser.

***Kommentar:** Denne aftale er oprindeligt indgået mellem hovedorganisationerne på medlemsorganisationernes vegne, og den er generelt gældende inden for overenskomstområder, hvori DA/LO-holddriftsaftalen hidtil har været gældende med de under [litra d](#) og [e](#) angivne undtagelser.*

Fortolkning

Stk. 2. Uoverensstemmelser om fortolkning af aftalen behandles efter reglerne om behandling af faglig strid indgået mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og 3F's Transportgruppe.

Praksis videreføres

Stk. 3. Der er ikke ved den redaktionelle omskrivning til nærværende aftale tilset foretaget materielle ændringer i DA/LO-holddriftsaftalen og den dertil knyttede praksis. De uddybende fortolkninger, der udspringer af DA/LO Fællesordning for arbejde i holddrift, forbliver således gældende, selv om denne skulle miste sit forudsatte grundlag.

§ 11. Aftalens varighed

Holddriftsaftalen kan tidligst opsiges til 1. marts 2028. Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet aftales.

Særlige aftaler

Stk. 1. Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at optage drøftelser om indholdet af Fællesordningen for arbejde i holddrift.

Det er en forudsætning, at Fællesordningen for arbejde i holddrift også i fremtiden vil være gældende for de Dansk Erhverv Arbejdsgiver-medlemsvirksomheder og -organisationer, som aktuelt anvender den, ligesom andre virksomheder, organisationer og forbund, som måtte have interesse deri, har mulighed for at indtræde i aftalen.

Stk. 2. Parterne vil i den kommende overenskomstperiode søge at gennemføre en fælles informationskampagne om tilrettelægnings af arbejdstiden på skiftehold og forskudt tid.

Medarbejderindflydelse og sundhedsmæssige virkninger af arbejde på ubekvemme arbejdstider inddrages i denne kampagne. Parterne er enige om, at kampagnens gennemførelse forudsætter finansiering gennem [Branchearbejdsmiljørådet](#). Kampagnens udformning og gennemførelse ledes af et udvalg med lige mange repræsentanter fra overenskomstens parter.

Stk. 3. Parterne er enige om, at ændringen af starttidspunktet for betaling af det almindelige holddriftstillæg fra kl. 17.00 til kl. 18.00 i [§ 3, stk. 1](#), er kompenseret økonomisk ved en aftalt ekstra forhøjelse af det almindelige holddriftstillæg.

Bilag 1. Implementering af direktiv om tilrettelæggelse af arbejdstiden

Aftale mellem **Dansk Arbejdsgiverforening** og **Landsorganisationen i Danmark** om implementering af Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. november 2000.

Aftalen finder ikke anvendelse inden for følgende sektorer: Vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads ad indre vandveje, havfiskeri og andre aktiviteter på havet, eksempelvis offshore-arbejde.

Ligeledes finder aftalen ikke anvendelse i det omfang, der som følge af andre fællesskabsbestemmelser findes mere specifikke forskrifter, eksempelvis [Rådets forordning af 20. december 1985 om køre- og hviletidsbestemmelser \(3820/85\)](#).

1. **Som** natarbejder anses en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid mellem kl. 22.00 og kl. 05.00, eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder.

Der tilbydes gratis helbreds kontrol inden en arbejdstager begynder beskæftigelse som natarbejder, og derefter med regelmæssige mellemrum. Parterne er enige om, at den gratis helbreds kontrol bør dækkes af den offentlige sygesikring.

2. En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end 6 timer har ret til en pause af et sådant omfang, at pausens formål tilgodeses. Pausen lægges efter de normale regler for lægning af arbejdstiden.
3. Den normale ugentlige arbejdstid fremgår af Holddriftsaftalens [§ 1](#). Reglerne om varslet overarbejde fremgår af de respektive overenskomster. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde målt over en referenceperiode på 12 måneder.
4. Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit målt over en referenceperiode på 12 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

En natarbejder, der udfører arbejde, der er særligt risikofyldt, eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, [jf. Arbejds miljølovens § 57](#), må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24-timers periode.

5. En natarbejder, som har helbredsproblemer, der påviseligt skyldes natarbejde, overføres, når det er muligt, til passende dagarbejde.

Aftalen følger for så vidt angår fortolkning og opsigelse holddriftsaftalen, jf. §§ 10 og 12.

(Aftalt ved overenskomstforhandlingerne i 1995)

Bilag 2. Vejledning om hvileperiode og fridøgn

Vejledning vedrørende Arbejdsmiljølovens kapitel 9 og bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 - og med senere ændringer nr. 611 af 25. juni 2003 - om hvileperiode og fridøgn.

Daglig hvileperiode

Der skal inden for hver periode på 24 timer gives den ansatte 11 timers sammenhængende hvile ([Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1](#)).

Dette indebærer eksempelvis, at en ansat, der har holdt fri i weekenden og påbegyndt arbejdet mandag kl. 06.00, højst kan fortsætte arbejdet indtil mandag aften kl. 19.00, idet der i 24-timers perioden fra søndag kl. 19.00 til mandag kl. 19.00 præcis er 11 timers sammenhængende hvile.

Den ansattes daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer ved holdskifte i virksomheder, der arbejder i flerholdsdrift ([Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 2, nr. 1](#)).

Ved holdskifte forstås såvel ordinært som ekstraordinært holdskifte i overensstemmelse med Aftale om arbejde i holddrift.

Ugentligt fridøgn

Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilknytning til en daglig hvileperiode ([Arbejdsmiljølovens § 51, stk. 1](#)).

Bestemmelsen forstås således, at der ikke må være mere end 6 døgn mellem 2 fridøgn.

Da fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, vil de ansatte normalt få en sammenhængende hvileperiode på mindst 35 timer (ved holdskifte kan den nedsættes til 32 timer) hvert 7. døgn.

Undtagelser i øvrigt

I øvrigt gælder de almindelige regler i arbejdsmiljøloven om fravigelser fra den daglige hvileperiode og det ugentlige fridøgn, [jf. Arbejdsmiljølovens §§ 50 til 55](#). I så fald skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn.

Aftaler om omlægning af fridøgnet

a. Aftaler om 7 døgn mellem 2 fridøgn

I følge [bekendtgørelsens § 22](#) kan der lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Lokalaftalen indgås mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten(erne), eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet. Aftalen skal være skriftlig og skal efterfølgende noteres i tilsynsbogen. Om beregning af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet samt om fridøgnets placering henvises til bemærkningerne i forrige afsnit.

b. Aftaler om fra 7 til 12 døgn mellem 2 fridøgn

Organisationerne kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem 2 fridøgn. Fremgangsmåden ved udarbejdelsen af sådanne arbejdstidsplaner er følgende:

Der aftales mellem lokale parter en arbejdstidsplan, hvoraf det klart fremgår, hvorledes arbejdstiden for den enkelte medarbejder er placeret. Arbejdstidsplanen oprettes skriftligt mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten(erne), eller, hvor sådanne ikke findes, med et flertal af de ansatte inden for overenskomstområdet. Om arbejdstidsplanens varighed og opsigelse samt om beregningen af den daglige hvileperiode i tilslutning til fridøgnet og placeringen af det ugentlige fridøgn henvises til bemærkningerne i forrige afsnit. Den oprettede arbejdstidsplan indsendes derefter af de lokale parter til godkendelse hos de respektive organisationer. Arbejdstidsplanen indsendes til organisationerne senest 8 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat. Organisationernes skriftlige svar på den fremsendte arbejdstidsplan skal foreligge senest 5 uger, inden arbejdstidsplanen agtes iværksat. Såfremt der fremsættes skriftlige indvendinger mod den fremsendte arbejdstidsplan, skal sådanne snarest forelægges organisationerne. Senest 2 uger inden arbejdstidsplanen agtes iværksat, skal resultatet af organisationernes drøftelser foreligge. Den godkendte organisationsaftale skal endelig noteres i tilsynsbogen.

c. Aftaler om mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn

Organisationerne kan godkende arbejdstidsplaner, hvor der er mere end 12 døgn mellem 2 fridøgn. Denne aftalemulighed er meget vidtgående, hvorfor aftalerne, udover at de skal indgås mellem overenskomstparterne, også skal godkendes af direktøren for [Arbejdstilsynet](#) for at være gyldige.

Om fremgangsmåden i øvrigt for oprettelse af disse arbejdstidsplaner henvises til bemærkningerne i [litra b](#).

Tillæg til Bilag 2 om omlægning af fridøgnet

Aftale om den praktiske fremgangsmåde ved behandling af ansøgning om omlægning af fridøgnet.

Fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger om omlægning af fridøgnet, følger de regler, der fremgår af [Bilag 2](#) i Aftale for arbejde i holddrift. Organisationerne er enige om følgende uddybning af fremgangsmåden ved behandling af ansøgninger fra virksomheder og disses medarbejdere om godkendelse af arbejdsplaner med mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Sagsbehandling

For at fremme sagsbehandlingen orienterer organisationerne hinanden om modtagne ansøgninger. Er en ansøgning kun modtaget i en af organisationerne, fremsender denne kopi af sagens akter til den anden organisation inden 3 dage efter ansøgningens modtagelse.

Senest 2 uger efter ansøgningens modtagelse i organisationerne afholdes et møde mellem en repræsentant fra hver af disse, hvor ansøgningen behandles. Sådanne møder aftales med mindst 3 dages varsel. Finder begge eller en af organisationerne, at sagen ikke er tilstrækkeligt oplyst, må der forinden mødet indhentes yderligere oplysninger hos ansøgerne.

Er der mellem repræsentanterne for organisationerne enighed om at godkende en ansøgning om omlægning af fridøgnet efter [bekendtgørelsens § 19](#), meddeles dette virksomheden og medarbejderne, ligesom de berørte medlemsorganisationer orienteres.

Afslås ansøgningen, skal dette senest 3 uger efter sagens modtagelse i organisationerne meddeles virksomheden og dens ansatte, og samtidig aftales møde i holddriftsudvalget, hvis en af organisationerne ønsker det. Ansøgningen vedlagt samtlige bilag og en skriftlig begrundelse for afslaget forelægges organisationerne.

Holddriftsudvalget skal behandle den forelagte ansøgning senest 2 uger efter sagens modtagelse i udvalget, og udvalgets afgørelse skal foreligge senest 2 uger, inden arbejdsplanen agtes iværksat.

Ansøgninger, der vedrører [bekendtgørelsens § 20](#), behandles som ovenfor, hvorefter ansøgningen i tilfælde af enighed videresendes til direktøren for [Arbejdstilsynet](#) med organisationernes underskrevne indstilling.

Organisationerne meddeler virksomheden og dennes medarbejdere samt de berørte medlemsorganisationer Arbejdstilsynets svar. Afslår direktøren for [Arbejdstilsynet](#)

[synet](#) en ansøgning efter [bekendtgørelsens § 20](#), kan ansøgningen efter begæring af en af organisationerne forelægges organisationerne med henblik på en eventuel fornyet henvendelse til direktøren for [Arbejdstilsynet](#).

Bilag 3. Protokollat om natarbejde og helbreds kontrol

Stk. 1. Forebyggende tiltag ved natarbejders natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter skal, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, drøfte, om man lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i stk. 3 - 6.

Hvis de lokale parter, eventuelt i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 1. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 2. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol

a) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde

1. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
2. Vurdering af risici ved natarbejde
3. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
4. Opfølgning på handlingsplan

Stk. 2. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter Lageroverenskomstens § 27, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Stk. 3. Natarbejde

Natarbejder er medarbejdere, der inden for natperioden kl. 22.00 til kl. 05.00

- normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller,
- udfører mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Stk. 4. Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der efter aftalen bliver klassificeret som natarbejder, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Stk. 5. Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Stk. 6. Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal forestås af en læge, der besidder viden om sammenhængen mellem natarbejde og helbreds problemer.

Helbredskontrollen foretages på følgende måde:

1. Medarbejderen gennemgår en fysisk helbredsundersøgelse.
2. På baggrund af helbredsundersøgelsen samt en dialog med medarbejderen udarbejder lægen en samlet konklusion til medarbejderen.
3. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Stk. 7. Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol i store virksomheder

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper for natarbejde og helbreds kontrol samt de principper, der eventuelt aftales i overenskomstperioden.



Transport

Transportgruppen
Kampmannsgade 4
1604 København V
Telefon 7030 0300
3f@3f.dk
www.3f.dk



DTLs arbejdsgiverforening
Børsen
1217 København K
Telefon 7015 9500
dtl@dtl.eu
www.dtl.eu

**DANSK
ERHVERV**

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv
Arbejdsgiver
Børsen
1217 København K
Telefon 3374 6000
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk

3F varenummer 3127-1

