

Udskriftsdato: mandag den 12. januar 2026

VEJ nr 9576 af 22/06/2016 (Gældende)

At-vejledning 65.1.6 om arbejdstidsregler ved offshore olie- og gasaktiviteter

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: 20155000068

At-vejledning 65.1.6 om arbejdstidsregler ved offshore olie- og gasaktiviteter

Juni 2016

Regler om arbejdstid, herunder krav til maksimal ugentlig arbejdstid, daglige hvileperioder, friperioder og natarbejde.

Vejledningen omhandler offshoresikkerhedslovens regler om arbejdstid, hvile- og friperioder samt bestemmelserne i bekendtgørelse nr. 1204 af 23. oktober 2015 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v. (arbejdstidsbekendtgørelsen), om krav til maksimal ugentlig arbejdstid, daglige hvileperioder, friperioder og natarbejde.

Vejledningen omfatter den ansattes beskæftigelse hos den virksomhed, der har indgået aftale om tjenesteforhold med den ansatte.

Vejledningen omfatter offshorearbejde, det vil sige arbejde, der udføres på anlæg, tilsluttet infrastruktur eller i forbindelse med rørledninger, transporttiden til og fra disse samt arbejde i land der udføres i umiddelbar tilknytning til transporten til eller fra anlæg m.v. og har umiddelbar relation til arbejdsopgaverne offshore.

Vejledningen henvender sig primært til virksomheder, som har ansættelsesforhold med ansatte, der udfører offshorearbejde, men også til operatører og ejere, der har pligt til at sikre, at virksomheder, der udfører arbejde for disse (entreprenører) overholder reglerne om tilrettelæggelsen af arbejdstiden ved offshore olie- og gasaktiviteter m.v. Endvidere henvender vejledningen sig til de ansatte, der er omfattet af reglerne.

Vejledningen omfatter ikke aftaler om aflønning, og begreberne i vejledningen kan derfor afvige fra de begreber, der anvendes i sådanne aftaler.

De vigtigste regler

Der skal under hensyn til varigheden af offshorearbejde, herunder den daglige arbejdstid, gives den ansatte rimelige muligheder for hvile- og friperioder og pauser, der er afpasset efter arbejdspladsens og den ansattes særlige forhold med henblik på, at sikkerheds- og sundhedsmæssige risici ved arbejdet kan nedbringes så meget, som det er rimeligt praktisk muligt (ALARP), jf. § 51, stk. 3, i offshoresikkerhedsloven. Vejledningens indhold er:

1. Definitioner
2. Anvendelsesområde
3. Pligter
4. Hovedregler
5. Undtagelser fra hovedreglerne, hvor der ikke kræves aftale
6. Aftaler om hvileperiodefravigelser
7. Risikostyring
8. Arbejdstilsynets rolle

1. Definitioner

1.1. Arbejdstid

Det tidsrum, hvor den ansatte står til arbejdsgiverens rådighed, det vil sige udfører arbejde. Tidsrummet på et anlæg eller tilsluttet infrastruktur, hvor den ansatte ikke udfører sin beskæftigelse, anses ikke for arbejdstid, men for hvileperiode.

1.2. Hvileperiode

Det tidsrum, der ikke er arbejdstid.

1.3. Fridøgn

En hvileperiode på 24 sammenhængende timer i land. Fridøgnet regnes fra ophør af den hvileperiode, der følger umiddelbart efter afslutningen af offshorearbejdet.

1.4. Natperiode

Et tidsrum på mindst 7 timer, som omfatter tidsrummet mellem kl. 00:00 og kl. 05:00. Medmindre andet er aftalt, er natperioden fra kl. 22:00 til kl. 05:00.

1.5. Natarbejder

En ansat, der

- a) normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller
- b) udfører arbejde i natperioden i mindst 300 timer inden for en periode på 12 måneder.

1.6. Skifteholdsarbejde

Enhver form for tilrettelæggelse af holdarbejde, som består i, at de ansatte afløser hinanden på de samme arbejdspladser efter en bestemt tidsplan, herunder på skift, og som kan være kontinuerligt eller diskontinuerligt, hvilket kræver, at de ansatte arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

1.7. Skifteholdsarbejder

Ansats, som deltager i skifteholdsarbejde.

1.8. Offshorearbejde

Arbejde, der hovedsageligt udføres på eller fra et anlæg, tilsluttet infrastruktur eller i forbindelse med rørledninger og som direkte eller indirekte har forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter mv.

Transporten til og fra anlægget anses for offshorearbejde, regnet fra det af arbejdsgiveren fastsatte mødetidspunkt i transportterminal (lufthavn eller venteområde ved skib) til ankomst til anlæg mv. eller fra afrejse fra anlæg mv. til den ansatte kan forlade transportterminalen.

Det tidsrum herudover (typisk på land i Danmark, men også andre steder), hvor den ansatte står til arbejdsgiverens rådighed i forbindelse med arbejde, der er relateret til arbejde offshore, anses også for offshorearbejde, såfremt arbejdsgiveren har bestemt, hvor den ansatte skal opholde sig i rådighedsperioden.

Forudsætningen for, at ovennævnte arbejde på land i Danmark eller andre steder kan anses for offshorearbejde, er, at dette arbejde er påbegyndt inden 24 timer efter udløbet af den daglige hvileperiode, der følger efter at transportterminalen er forladt. Det vil sige, at arbejde, der typisk påbegyndes inden 11 timer (hvileperioden) + 24 timer efter, at transportterminalen er forladt, er offshorearbejde. Hvis tidsrummet efter hvileperioden er mere end 24 timer, er der afholdt et fridøgn, og det efterfølgende arbejde er ikke offshorearbejde.

Som offshorearbejde regnes også den tid, der anvendes til at gennemføre de såkaldt lovpligtige uddannelser, der er krævet i lovgivningen for at kunne arbejde på anlæg. Se også At-vejledning 65.1.4 om uddannelse og kompetence.

Endelig regnes tiden til gennemførelse af anden uddannelse som offshorearbejde, hvis denne uddannelse er pålagt af arbejdsgiveren.

Arbejde på land eller i udlandet (i land eller offshore) for arbejdsgiveren, der ikke er omfattet af definitionen på offshorearbejde, er ikke omfattet af reglerne efter offshoresikkerhedsloven, men derimod af arbejdsmiljøloven og lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet i det omfang denne lovgivning finder anvendelse.

2. Anvendelsesområde

Vejledningen finder anvendelse på arbejde ved offshore olie- og gasaktiviteter mv., det vil sige alle aktiviteter ved et anlæg, tilsluttet infrastruktur eller rørledninger, herunder design, planlægning, bygning, installation offshore, drift, ændringer og demontering heraf, i forbindelse med efterforskning, produktion og rørbunden transport af olie og gas og andre stoffer og materialer mellem anlæg offshore og anlæg på land eller mellem flere anlæg offshore.

Det har ikke betydning, i hvilket land et mobilt anlæg er indregistreret, eller hvor ejeren kommer fra. Så længe det opererer på dansk søterritorium eller kontinentalsokkelområde, er arbejdet omfattet af disse regler.

Vejledningen finder også anvendelse på aktiviteter i forbindelse med et anlæg eller tilsluttet infrastruktur, hvis aktiviteterne er omfattet af lov om anvendelse af Danmarks undergrund, og disse medfører sikkerheds- eller sundhedsmæssige risici. Det kan fx være aktiviteter som lagring af CO₂ eller andre stoffer fra anlæg, der udfører offshore olie- og gasaktiviteter.

Arbejdstidsreglerne gælder alle ansatte, der er beskæftiget med offshorearbejde, uanset om de fx er ansat af henholdsvis operatøren og ejeren eller en entreprenør, medmindre de er undtaget i henhold til § 2 i arbejdstidsbekendtgørelsen (ledelsesfunktioner eller arbejde af særlig selvstændig karakter, se afsnit 5.7 og 5.8).

Et eksempel herpå er en ansat, som har en aftale om ansættelse med en entreprenørvirksomhed i land og sendes på arbejde på et anlæg, hvor henholdsvis operatøren og ejeren har instruktionsbeføjelsen for vedkommende og dermed er arbejdsgiver i offshoresikkerhedslovens forstand. Her vil det være entreprenørvirksomheden, som er forpligtet til at efterleve reglerne i arbejdstidsbekendtgørelsen.

3. Pligter

Det er den virksomhed, som har indgået aftale om et tjenesteforhold med den ansatte, der skal sikre, at den ansattes rettigheder mindst lever op til reglerne i arbejdstidsbekendtgørelsen. Hvis ansættelsesaftalen

overgår til en anden virksomhed, skal denne ved tilrettelæggelsen af arbejdet sikre, at de rettigheder, som den ansatte har efter arbejdstidsbekendtgørelsen, opfyldes.

Anlægschefen skal sikre, at anlægget drives i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder at reglerne i arbejdstidsbekendtgørelsen overholdes. Det er de enkelte arbejdsgivere, der skal sikre, at sikkerheds- og sundhedsmæssige risici forbundet med arbejdet er identificeret, vurderet og nedbragt så meget som det er rimeligt praktisk muligt, det vil sige også de risici, der hidrører fra arbejdstidsforholdene, fx natarbejde.

Der er både hos anlægschefen og den enkelte arbejdsgiver et ansvar for, at arbejdstidsreglerne vedrørende offshorearbejde overholdes, og at antallet af arbejdstimer, inkl. overarbejde, ikke overskrider 48 timer om ugen i gennemsnit over en 12 måneders periode for den enkelte ansatte. Hvis den ansatte samtidig udfører offshorearbejde på land, fx kurser eller kontorarbejde, der har umiddelbar relation til arbejdsopgaverne på anlæg eller tilsluttet infrastruktur, skal anlægschefen og de enkelte arbejdsgivere på anlægget påse at den samlede arbejdstid, der er forbundet med offshorearbejde ikke overskrider 48 timer i gennemsnit.

4. Hovedregler

Hovedreglerne for tilrettelæggelsen af arbejde ved offshore olie- og gasaktiviteter er som anført i det følgende.

4.1. Maksimal ugentlig arbejdstid

Den samlede ugentlige arbejdstid, inkl. overarbejde, beregnet som et gennemsnit over 12 måneder, må ikke overstige 48 timer. Det maksimale antal arbejdstimer i enhver 12 måneders periode er derved 47×48 timer = 2256 timer. Det er således ikke kalenderåret, der ligger til grund for, om kravet er opfyldt. Tæller man 12 måneder tilbage fra en hvilken som helst dato, må det samlede antal arbejdstimer i den periode ikke overskride 2256 timer.

Ved opgørelse af arbejdstiden er det den samlede tid for en arbejdsgiver der medregnes, det vil sige både den tid, hvor der udføres offshorearbejde, og den tid, hvor den ansatte udfører andet arbejde for samme arbejdsgiver. Selvom dette andet arbejde ikke reguleres af arbejdstidsbekendtgørelsen, som alene regulerer offshorearbejde, skal der tages hensyn hertil i beregningen.

Afholdt ferie og afholdte feriefridage eller sygdom medregnes ikke, når det maksimale timetal skal opgøres.

Såfremt den ansatte er beskæftiget mindre end 12 måneder, regnes referenceperioden fra det tidspunkt, ansættelsesforholdet blev påbegyndt.

4.2. Offshorearbejdets varighed

Varigheden af offshorearbejde må højst være 28 sammenhængende døgn. Det betyder, at det sammenhængende tidsrum, hvori der udføres offshorearbejde, både offshore og andre steder, ikke må overstige 28 døgn.

4.3. Hvileperioder og fridøgn

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer indenfor hver periode på 24 timer.

Dette betyder, at fra det tidspunkt, hvorfra arbejdstiden beregnes, skal der gives en hvileperiode på 11 sammenhængende timer, når man regner 24 timer tilbage. Det kan beregnes, om kravet efterleves, hvis man tegner en tidslinje og fra et tidspunkt inden for arbejdstiden regner 24 timer tilbage, idet der inden for denne periode skal være 11 timers sammenhængende hvile.

Antallet af fridøgn mellem offshorearbejde skal fastsættes under hensyn til den maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Efter en periode med offshorearbejde og den efterfølgende hvileperiode skal en ansat have mindst tre fridøgn pr. 14 dages offshorearbejde og så vidt muligt i sammenhæng. Med formuleringen ”så vidt muligt” menes, at det kan accepteres, at den ansatte kan opdele sin friperiode, hvis det er nødvendigt ud fra virksomhedens drift eller den ansattes egne forhold.

Eksempel: Tre ansatte har arbejdet offshore i 14 dage og flyver i land kl. 9 umiddelbart efter morgenmaden på anlægget på 15. dagen. Efter at de er tjekket ud fra Esbjerg Lufthavn kl. 11 skal de på et pligtigt kursus af 4,5 dages varighed, hvorefter de starter på deres fridøgn. De tager fra lufthavnen direkte til kurset som starter med frokost kl. 12 og slutter kl. 18, hvorefter de har fri til næste dag kl. 8. Herved overholdes hviletidsreglerne, da arbejdsdagen startede kl. 9. Tilsvarende med de resterende kursusdage. Offshorearbejdets varighed (arbejdet på anlægget inklusive transport hertil (14 dage), transport fra anlægget (0,5 dage) plus kursus på 4,5 dage) er her 19 dage, hvorfor de ansatte har krav på fire fridøgn startende dagen efter kursets afslutning og så vidt muligt i sammenhæng. I henhold til deres aftale med arbejdsgiveren har de ansatte 21 dages fri efter arbejdet offshore, hvor en del af de 21 dage så har været kursus, men skal altså regnes som offshorearbejde og ikke som fridøgn. En af de ansatte arbejder så yderligere syv dage for sin virksomhed efter to fridøgn, det vil sige, at dette arbejde ikke indgår som en del af det forudgående offshorearbejde. Derefter har den ansatte fri, indtil vedkommende igen skal offshore, det vil sige efter syv dage. Denne sidste uges arbejde er derfor reguleret af arbejdsmiljøloven for så vidt angår daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn, men skal dog indregnes i opgørelsen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. I eksemplet har den ansatte fået de fire sammenhængende fridøgn i overensstemmelse med lovgivningen, men ikke umiddelbart efter offshorearbejdet.

4.4. Pauser

En arbejdstager med en daglig arbejdstid på mere end seks timer har ret til pauser af et sådant omfang, at formålet med pauserne tilgodeses. Formålet med pauserne er at imødegå de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, de ansatte er udsat for ud fra arbejdets art.

Nærmere bestemmelser for fastsættelse af pauser, herunder varighed og kriterier for tildeling af pauser, kan fastsættes i kollektive overenskomster eller aftaler mellem vedkommende arbejdsgiverpart og arbejdstagerorganisation. Hvis rammerne er fastlagt i en aftale mellem den enkelte arbejdsgiver og en arbejdstagerorganisation, kan aftalen udfyldes nærmere lokalt på anlægget.

Hvor der ikke findes bestemmelser om pauser i overenskomster eller aftaler, placeres pauserne efter de normale retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdstiden. I forbindelse med denne tilrettelæggelse skal formålet med pauserne tilgodeses.

4.5. Natarbejde

Arbejdsgivere, som regelmæssigt beskæftiger natarbejdere, skal på anmodning oplyse Arbejdstilsynet herom.

Begrænsning i den daglige arbejdstid

Natarbejdere, hvis arbejde er særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, må ikke arbejde mere end otte timer i løbet af en periode på 24 timer i hvilken de udfører natarbejde.

De otte timer fastsættes som et gennemsnit over en periode på 14 dage.

Hvilken type arbejde, der anses for at være særlig risikofyldt eller indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, afgøres i forbindelse med anlæggets risikovurdering.

Helbredsundersøgelser

De ansatte skal af arbejdsgiveren tilbydes gratis arbejdsmedicinske undersøgelser, før de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og derefter skal en sådan undersøgelse tilbydes regelmæssigt med højst tre års mellemrum.

Den arbejdsmedicinske undersøgelse skal foretages af en arbejdsmedicinsk klinik eller arbejdsmedicinske afdelinger, herunder arbejdsmedicinske ambulatorier, eller af andre lignende sagkyndige. Undersøgelsen kan foretages af den ansattes egen praktiserende læge eller af en af arbejdsgiveren til formålet udpeget læge, hvis den pågældende læge har tilstrækkelig arbejdsmedicinsk erfaring.

Ved ”gratis” forstås, at helbredskontrollen sker uden udgift for den ansatte eller tab af indtægt. Arbejdsgiveren skal også sørge for, at helbredskontrollen så vidt muligt foregår i den ansattes arbejdstid.

Det er frivilligt, om den ansatte vil tage mod tilbuddet om arbejdsmedicinske undersøgelser.

Mens retten til helbredskontrol følger af arbejdstidsbekendtgørelsen, er undersøgelsens resultater omfattet af helbredsoplysningsloven. Det betyder bl.a., at arbejdsgiveren skal orientere Arbejdstilsynet forud for den planlagte helbredskontrol. Se også At-vejledning D. 7.5 om helbredskontrol ved natarbejde.

Hvis der opstår helbredsproblemer i forbindelse med natarbejdet, skal den ansatte overføres til dagarbejde, som passer til vedkommende, såfremt det er muligt. Påvisning af sådanne helbredsproblemer skal ske i form af en udtalelse fra en læge, fx egen praktiserende læge, speciallæge eller en arbejdsmedicinsk klinik. Lægen må, som altovervejende hovedregel, ikke videregive sådanne oplysninger til arbejdsgiveren uden den ansattes samtykke.

5. Undtagelser fra hovedreglerne, hvor der ikke kræves aftale

Herved forstås de undtagelser fra hovedreglerne, jf. afsnit 4, der er nævnt i det følgende, og som ensidigt kan fastsættes af arbejdsgiveren og som ikke kræver aftale mellem parterne i modsætning til de fravigelser, der er omtalt i afsnit 6.

5.1. Skifteholdsarbejde

Den daglige hvileperiode kan nedsættes fra 11 indtil otte sammenhængende timer for skifteholdsarbejde, når den ansatte skifter hold og ikke mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds har mulighed for at tage en daglig hvileperiode på 11 timer.

5.2. Særlige aktiviteter

Den daglige hvileperiode kan nedsættes, dog ikke til mindre end otte timer,

- 1) ved aktiviteter, der er kendetegnet ved flere kortere arbejdsperioder i løbet af dagen, eller
- 2) ved aktiviteter, der er kendetegnet ved nødvendigheden af at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion, fx hvis en arbejdsproces af tekniske grunde ikke kan afbrydes.

Aktiviteter efter nr. 1 kan være logning eller stimulering af brønde, mens aktiviteter efter nr. 2 kan være reparation efter et pludseligt nedbrud af udstyr eller andet, hvis funktion er nødvendig for fortsat produktion og som ikke kan henføres under force majeure reglen i afsnit 5.4.

5.3. Natarbejde

Reglerne om begrænset arbejdstid for natarbejdere ved risikofyldt arbejde kan fraviges.

5.4. Uforudsete begivenheder (force majeure)

Hovedreglerne i afsnittene 4.2-4.5 om offshorearbejdets maksimale varighed, daglig hvileperiode, antal af fridøgn mellem offshorearbejde, pauser og natarbejde kan fraviges, når naturomstændigheder, ulykker eller overhængende fare for ulykker, maskinsammenbrud e.l. uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift. Fravigelsen kan ske i det omfang, det er nødvendigt, indtil regelmæssig drift er genoprettet.

Omstændighederne skal være uden for arbejdsgiverens indflydelse og være usædvanlige og uforudsigelige. Endvidere er det en forudsætning, at konsekvenserne af omstændighederne ikke kunne have været afværget selv med den største omhu. Sygdom hos de ansatte betragtes normalt ikke som force majeure.

Fravigelserne skal registreres i en form, der er tilgængelig for Arbejdstilsynet. Registreringen kan ske enten på papir eller elektronisk.

5.5. Offshore medics

Hovedreglerne i afsnit 4.2-4.4 om hvileperioder, offshorearbejdets maksimale varighed og pauser kan fraviges for ansatte, der udfører behandling og pleje af personer, i det omfang det er nødvendigt. På permanent bemandede anlæg er der etableret en sundhedstjeneste med offshore medics. Disse medics er omfattet af ovennævnte fravigelsesmulighed.

Fravigelserne skal registreres i en form, der er tilgængelig for Arbejdstilsynet. Registreringen kan ske enten på papir eller elektronisk.

5.6. Kompenserende hvileperiode

Når hvileperioden nedsættes i de i afsnit 5.1-5.5 nævnte situationer, skal der ydes kompenserende hvileperiode, der som hovedregel skal finde sted umiddelbart efter arbejdet, eller, hvis det undtagelsesvist af objektive grunde ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode, passende beskyttelse.

Passende beskyttelse kan ske ved ekstraordinære sikkerhedsforanstaltninger, arbejdsorganisatoriske eller administrative tiltag, herunder pauser og perioder med mindre belastende arbejde.

5.7. Ledere

Principperne i afsnit 4.1-4.3 om maksimal ugentlig arbejdstid, offshorearbejdets varighed, hvileperioder og fridøgn omfatter ikke visse arbejdsledere.

Betingelsen for undtagelsen er, at de pågældende arbejdsledere har beføjelser til at træffe selvstændige beslutninger, når arbejdstidens længde som helhed som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller når de selv kan fastsætte arbejdstiden. Det betyder bl.a. at lederne ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus.

Anlægschefen (platformchef eller OIM) på anlæg anses umiddelbart for at opfylde dette kriterium.

Arbejdsledere, såsom værktørførere, formænd og andre, der direkte leder og har kontakt med de ansatte inden for et arbejdsområde, er omfattet af de almindelige regler om daglig hvileperiode, idet de ikke er omfattet af forudsætningen for undtagelsen.

5.8. Undtagelse af visse andre ansatte

Øvrige ansatte, der har beføjelser til at træffe selvstændige beslutninger, når arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde som helhed ikke måles eller fastsættes på forhånd, eller når de ansatte selv kan fastsætte arbejdstiden, er ikke omfattet af afsnit 4.1-4.3 om offshorearbejdets varighed, hvileperioder, maksimal ugentlig arbejdstid og fridøgn.

Eksempler herpå kan være personer, der kaldes ud til et anlæg for at udføre bestemte opgaver, der er karakteriseret ved kortvarigt, men intensivt arbejde, fx reparation af nedbrudt udstyr eller personer, der udfører logning af brønde.

5.9. Dispensation

Arbejdstilsynet kan i særlige tilfælde, når det skønnes rimeligt og sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt, tillade fravigelser fra bekendtgørelsens bestemmelser i det omfang, det er foreneligt med arbejdstidsdirektivet.

6. Aftaler om hvileperiodefravigelser

6.1. Generelt

Den daglige hvileperiode på 11 timer kan i begrænset omfang nedsættes til otte timer gennem aftale mellem vedkommende arbejdsgiverorganisation og arbejdstagerorganisation (kollektive aftaler). Der skal ved aftale om nedsættelse tages hensyn til de sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, der opstår ved nedsættelsen. Offshore er der alene mulighed for at aftale en nedsættelse, men ikke en udskydelse af den daglige hvileperiode.

Der kan mellem den arbejdsgiver, der er omfattet af den kollektive aftale, og en ansat, der ikke er omfattet af aftalen, indgås en aftale om nedsættelse af den daglige arbejdstid i samme omfang og med samme forudsætninger som i den kollektive aftale. Forudsætningen er, at nedsættelsen af hvileperioden er nødvendig for at følge samme arbejdstid som de ansatte, der er omfattet af aftalen. Eksempler på sådanne ansatte er arbejdsledere eller konsulenter.

Aftalerne skal være skriftlige.

6.2. Begrænset omfang

Hviletiden kan kun nedsættes i ”begrænset omfang”.

Begrænsningen i, hvor ofte og i hvilket omfang hviletiden kan nedsættes, fastsættes ud fra,

- at nedsættelserne samlet set er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige,
- at ”der er plads” til det ekstra overarbejde, som nedsættelsen af hviletiden er forårsaget af, inden for den maksimale ugentlige arbejdstid på 48 timer i gennemsnit.

Begrænsningen i, hvor ofte og i hvilket omfang hviletiden kan nedsættes, skal fastsættes gennem de kollektive aftaler, der er nævnt i afsnit 6.1 under iagttagelse af ovennævnte hensyn.

Ved vurdering af, om nedsættelse af hviletiden har fundet sted i begrænset omfang, vil Arbejdstilsynet lægge nedenstående regneeksempler til grund. Regneeksemplerne tager udgangspunkt i, at offshorearbejdet udføres på eller fra anlæg, tilsluttet infrastruktur eller i forbindelse med rørledninger. Såfremt den ansatte udfører offshorearbejde på land, fx kurser eller egentligt arbejde, skal anlægsschefen og de enkelte arbejdsgivere på anlægget påse, at den samlede arbejdstid, der er forbundet med offshorearbejde, ikke overskrider det antal timer, der er aftalt mellem den virksomhed, der beskæftiger den ansatte og henholdsvis operatøren og ejeren.

Regneeksemplerne kan fraviges i tilfælde, hvor Arbejdstilsynet vurderer, at konkret aftalte nedsættelser opfylder de to ovenfor nævnte betingelser. Der regnes med en arbejdstid på 12 timer, efterfulgt af 12 timers hvile pr. 24 timer.

Såfremt transporttiden til og fra anlæggene ikke er indregnet i de i nedenstående eksempler nævnte tidsrum, skal der ved beregning af overskydende tid til nedsættelse af hvileperioder samt offshorearbejde på land tages hensyn hertil.

Under andre omstændigheder vil der, efter en konkret vurdering, kunne lægges andre tal til grund.

a) 14 dages offshorearbejde - en person arbejder to uger og holder herefter fri i tre uger:

Her arbejder man normalt 14 gange 12 timer = 168 timer. På et år er der $52/(2 + 3) = 10,4$ perioder med offshorearbejde, således at man arbejder 1.747,2 timer i løbet af en 12 måneders periode.

Dette betyder, at man herudover maksimalt kan udføre offshorearbejde i 2.256 minus 1.747,2 timer = 508,8 timer i en 12 måneders periode svarende til 48,9 timer ekstra på en periode med offshorearbejde.

Arbejder man 13 timer pr. dag, hvorved 11-timers reglen stadig overholdes, arbejder man 14 gange 13 timer = 182 timer, svarende til 1.892,8 timer i løbet af en 12 måneders periode.

Dette betyder, at man herudover maksimalt kan udføre offshorearbejde i 2.256 minus 1.892,8 timer = 363,2 timer i en 12 måneders periode svarende til 34,9 timer ekstra på en periode med offshorearbejde.

Hvileperioden må maksimalt nedsættes til otte timer.

En nedsættelse af den daglige hvileperiode til otte timer bør ud fra et forsvarlighedshensyn højst finde sted to-tre gange i den periode der udføres offshorearbejde.

Nedsættelser til ni eller ti timer kan aftales fire eller flere gange i løbet af offshorearbejdet, dog ikke hver dag.

Alle nedsættelser skal være jævnt fordelt over de 14 dages offshorearbejde.

b) 14 dages offshorearbejde – en person arbejder to uger og holder derefter fri i fire uger:

Her arbejder man normalt 14 gange 12 timer = 168 timer. På et år er der $52/(2 + 4) = 8 \frac{2}{3}$ perioder med offshorearbejde, således at man arbejder 1.456 timer i løbet af en 12 måneders periode.

Det betyder, at man herudover maksimalt kan udføre offshorearbejde i 2.256 minus 1.456 timer = 800 timer i en 12 måneders periode svarende til 92,3 timer ekstra på en periode med offshorearbejde.

Arbejder man 13 timer pr. dag, hvorved 11-timers reglen stadig overholdes, arbejder man 14 gange 13 timer = 182 timer, svarende til 1.577,3 timer i løbet af en 12 måneders periode.

Dette betyder, at man herudover maksimalt kan udføre offshorearbejde i 2.256 minus 1.577,3 timer = 678,7 timer i en 12 måneders periode svarende til 78,3 timer ekstra på en periode med offshorearbejde.

Hvileperioden må maksimalt nedsættes til otte timer.

En nedsættelse af den daglige hvileperiode til otte timer bør ud fra et forsvarlighedshensyn højst finde sted to-tre gange på en periode med offshorearbejde.

Nedsættelser til ni eller ti timer kan aftales fire eller flere gange i løbet af offshorearbejdet, dog ikke hver dag.

Alle nedsættelser skal være jævnt fordelt over 14 dages perioden.

c) 21 dages offshorearbejde - en person arbejder tre uger og holder herefter tre uger fri:

Her arbejder man normalt 21 gange 12 timer = 252 timer. På et år er der $52/(3 + 3) = 8,7$ perioder med offshorearbejde, således arbejder man 2.184 timer i løbet af en 12 måneders periode.

Det betyder, at man herudover maksimalt kan udføre offshorearbejde i 2.256 minus 2.184 timer = 72 timer i en 12 måneders periode svarende til 8,3 timer på en periode med offshorearbejde.

Hvileperioden må maksimalt nedsættes til otte timer.

En nedsættelse af den daglige hvileperiode til otte timer kan, for at overholde den maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 48 timer, højst finde sted 18 gange i løbet af et kalenderår. Det svarer til maksimalt to gange på en periode med offshorearbejde. De øvrige dage forudsættes hvileperioden at være 12 timer.

Alternativt kan mindre nedsættelser af den daglige hvileperiode, fx til henholdsvis ni eller ti timer, højst finde sted henholdsvis 24 eller 36 gange i løbet af et kalenderår. Det svarer til maksimalt tre-fire gange på en periode med offshorearbejde. De øvrige dage forudsættes hvileperioden at være på 12 timer.

Alternativt vil en daglig hvileperiode på 11 timer højst kunne ske 72 gange i løbet af et kalenderår, svarende til ca. otte gange på en periode med offshorearbejde. De øvrige dage forudsættes hvileperioden at være på 12 timer.

Alle nedsættelser af hvileperioden skal være jævnt fordelt over offshorearbejdet.

Det kræver således en nøje kontrol med arbejdstiden for at sikre overholdelse af den maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 48 timer.

d) 28 dages offshorearbejde - en person arbejder fire uger og holder herefter fire uger fri:

Her arbejder man 28 gange 12 timer = 336 timer. På et år er der $52/(4 + 4) = 6,5$ perioder med offshorearbejde, således arbejder man 2.184 timer i løbet af en 12 måneders periode.

Det betyder, at man herudover maksimalt kan udføre offshorearbejde i 2.256 minus 2.184 timer = 72 timer i en 12 måneders periode svarende til 8,3 timer på en periode med offshorearbejde.

Hvileperioden må maksimalt nedsættes til otte timer.

En nedsættelse af den daglige hvileperiode til otte timer kan, for at overholde den maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 48 timer, højst finde sted 18 gange i løbet af et kalenderår. Det svarer til maksimalt tre gange på en periode med offshorearbejde. De øvrige dage forudsættes hvileperioden at være på 12 timer.

Alternativt kan mindre nedsættelser af den daglige hvileperiode, fx til henholdsvis ni eller ti timer, højst finde sted hhv. 24 eller 36 gange i løbet af et kalenderår. Det svarer til maksimalt fire-seks gange på en periode med offshorearbejde. De øvrige dage forudsættes hvileperioden at være på 12 timer.

Alternativt vil en daglig hvileperiode på 11 timer højst kunne ske 72 gange i løbet af et kalenderår, svarende til ca. 11 gange på en periode med offshorearbejde. De øvrige dage forudsættes hvileperioden at være på 12 timer.

Alle nedsættelser af hvileperioden skal være jævnt fordelt over offshorearbejdet.

Det kræver således en nøje kontrol med arbejdstiden for at sikre overholdelse af den maksimale gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 48 timer.

6.3. Kompenserende hvileperiode

Når hvileperioden nedsættes i de i afsnit 6.1 nævnte situationer, skal der ydes kompenserende hvileperiode, der som hovedregel skal finde sted umiddelbart efter arbejdet, eller, hvis det undtagelsesvist af objektive grunde ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode, passende beskyttelse.

Passende beskyttelse kan ske ved ekstraordinære sikkerhedsforanstaltninger, arbejdsorganisatoriske eller administrative tiltag, herunder pauser og perioder med mindre belastende arbejde.

7. Risikostyring

De fysiske rammer og offshorearbejdet skal tilrettelægges således, at den ansatte har adgang til pauser, uforstyrret hvile, restitution og uafbrudte hvileperioder. Endvidere skal der ved tilrettelæggelsen af arbejdstiden tages højde for, hvilke opgaver den ansatte udfører i arbejdstiden, og hvilke påvirkninger den ansatte er udsat for, fx i form af støj.

Med henblik på at sikkerheds- og sundhedsmæssige risici ved arbejdet kan nedbringes så meget, som det er rimeligt praktisk muligt (ALARP-princippet), skal risikovurderingen omfatte en vurdering af de særlige sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, som natarbejde, arbejde, der er tilrettelagt efter en speciel rytme, eller nedsættelse af den daglige hvileperiode, medfører. Der skal træffes de nødvendige foranstaltninger for at reducere disse risici så meget, som det er rimeligt praktisk muligt. For arbejde, der er tilrettelagt efter en speciel rytme, skal foranstaltningerne særligt tage hensyn til det generelle princip om, at arbejdet skal tilpasses mennesket, navnlig med henblik på at afbøde virkningen af monotont arbejde og arbejde i en fast rytme. Foranstaltninger tilpasses det konkrete arbejdes art, men specielt skal indsættelse af yderligere pauser i arbejdstiden og disses varighed overvejes.

Specielt skal fremhæves, at for ledere og andre, der er undtaget fra bestemmelserne om offshorearbejdets varighed, hvileperioder, pauser, maksimal ugentlig arbejdstid og fridøgn, vil der fortsat være krav om hvileperioder, friperioder og pauser, som fastsættes ud fra en konkret risikovurdering i henhold til ALARP-princippet.

Henholdsvis operatøren og ejeren skal etablere og vedligeholde et ledelsessystem for sikkerhed og sundhed og forebyggelse af større miljøhændelser ved offshore olie- og gasaktiviteter, der sikrer og dokumenterer, at lovgivningen følges.

Heraf følger, at der i henholdsvis operatørens og ejerens ledelsessystem skal fastsættes procedurer e.l., der sikrer og dokumenterer, at arbejdstidsbekendtgørelsen overholdes med de muligheder for fravigelse,

der følger af denne vejledning, og at nedbringelsen af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici og risici for større miljøhændelser nedringes efter ALARP-princippet.

Fx skal det af ledelsessystemet fremgå, hvorledes arbejdstiden er tilrettelagt for de enkelte grupper af ansatte, samt hvor og af hvem registrering af afvigelser finder sted.

Endvidere skal ledelsessystemet sikre og dokumentere, at reglerne om tilbud om helbreds kontrol efterleves, såfremt henholdsvis operatøren og ejeren har en aftale om et tjenesteforhold med den ansatte. I de øvrige tilfælde er det den virksomhed, der har indgået aftalen med den ansatte, der har pligten til at tilbyde helbreds kontrollen.

8. Arbejdstilsynets rolle

Arbejdstilsynet skal ikke godkende eller tillade afvigelser fra hovedreglerne i afsnit 4, men kan meddele dispensation. Herudover fører Arbejdstilsynet tilsyn med om reglerne overholdes.

Læs også

- At-vejledning 65.1.1 om begreber ved offshore olie- og gasaktiviteter
- At-vejledning D. 7.5 om helbreds kontrol ved natarbejde

Baggrund

- At-vejledningen erstatter vejledningen om arbejdstidsregler i offshoresektoren, rev. 1 - januar 2011
- § 51 i offshoresikkerhedsloven
- Bekendtgørelse om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelsen af arbejdstiden i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v. (arbejdstidsbekendtgørelsen)
- Bekendtgørelse om styring af sikkerhed og sundhed m.v. i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v. (styringsbekendtgørelsen)
- Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2003/88/EF af 4. november 2003 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, (EU-Tidende 2003 nr. L 299, side 9).
- Lov om brug af helbredsoplysninger m.v. på arbejdsmarkedet
- Bekendtgørelse om beredskab m.v. i forbindelse med offshore olie- og gasaktiviteter m.v. (beredskabsbekendtgørelsen)

Arbejdstilsynet, den 22. juni 2016