

PAUSER

Regler, ret og rimelighed

Formålet med at holde pause er, kortvarigt at komme væk fra sit arbejde, få fysisk og mental hvile således, at man som medarbejder kan bevare koncentrationen om sine opgaver. Små pauser er sund fornuft, når man tænker på almindelig trivsel.

BUPL Fyn er blevet opmærksom på en række tilfælde, hvor der sættes spørgsmålstegn ved pædagogers ret til at afholde pause på dage, hvor der arbejdes 6 timer eller derunder. Det er især deltidsansatte, som oplever at deres ret til pauser "problematiseres".

Det er BUPL's holdning, at alle har ret til en pause. Der er ikke adgang til at forringe pædagogers vilkår med henvisning til EU-direktiv 93/104/EF. Direktivet er et minimumsdirektiv og betyder ikke at pædagoger med mindre end 6 timers arbejdsdag, ikke har ret til pauser.

BUPL finder det uacceptabelt, hvis pædagoger ikke har mulighed for at afholde pauser. Det gælder såvel spisepause som små pauser i løbet af dagen.

Pausens placering

For så vidt angår pausens placering, er dette ikke beskrevet i arbejdstidsreglerne, men for det første er det en forudsætning for pauser, at de skal tjene som hvilepauser og derfor som udgangspunkt ikke kan placeres i begyndelsen af arbejdstiden eller lige før, man skal gå hjem, og for det andet har placeringen af spisepausen på langt de fleste institutioner ligget fast gennem mange år og er dermed blevet en kutyme, der er en integreret del af arbejdstidsaftalen.

Hvor mange pauser

I en tid, hvor presset på arbejdspladsen stiger, er det vigtigt at holde fast i pauserne og have en god "pause kultur", hvis medarbejderne ikke skal risikere at få stress eller i værste fald brænde ud.

Små pauser understøtter trivsel på arbejdspladsen, og virker præventivt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Tilrettelæggelsen af pauser på arbejdspladsen aftales i MED mellem institutionens ledelse og medarbejdere, AMR og TR.

Følgende spørgsmål kan anvendes til inspiration for drøftelse i personalegruppen:

1. I hvilken grad fremmer små pauser din trivsel på arbejdspladsen?
2. Hvilken betydning har små pauser for dit sociale liv på arbejdspladsen?
3. På hvilken måde kan små pauser bidrage til videndeling og refleksion?

Efterfølgende samles der op på de holdninger og ønsker der er kommet frem på personalemødet og det videre forløb, bl.a. i MED, aftales.

Pauser er beskrevet i følgende regler:

Arbejds miljøloven

§ 38. "Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.

Stk. 2. Anerkendte normer eller standarder, som har sikkerheds- eller sundhedsmæssig betydning, skal følges."

EU direktiv 93/104/EF af 23.november 1993

§ 3. "En lønmodtager 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 for arbejdsstedet normale regler for lægning af arbejdstiden."

Direktivet er implementeret i aftale mellem KL og KTO om "Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden" § 4 stk. 1.

EU har fastsat minimumsbestemmelser for samtlige EU lande for at beskytte alle arbejdstagere i EU. Direktivet er et minimumsdirektiv og derfor ikke et direktiv der ophæver eller tilsidesætter regler, kutyper, arbejdstidsaftaler etc., som er bedre end minimumsrettighederne.

BUPL`s arbejdstidsaftale

§ 6. Stk. 3. "Pauser af mindre end ½ times varighed, hvorunder den ansatte står til rådighed og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke."

KL/KTO Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

§ 8 stk.1. "Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed."

Placering af den daglige arbejdstid og pauser er et af de forhold, hvor MED er medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af retningslinjer.

Praksis og kutyper

I tilknytning til en overenskomst kan der opstå en vis praksis. En sådan praksis kan i visse tilfælde have en så fast karakter, at der er tale om en *retligt bindende kutyme*. Uenighed om, hvorvidt der foreligger en kutyme, vil normalt blive afgjort ved faglig voldgift.

B U P L



F Y N

BUPL FYN • FAGFORENINGEN FOR PÆDAGOGER OG KLUBFOLK
BORNHOLMSGADE 1 • 5000 ODENSE C • TELEFON 35 46 58 30 • TELEFAX 35 46 58 31
www.bupl.dk/fyn • E-MAIL bupl-fyn@bupl.dk
