

KL

FOA - Fag og Arbejde

DOBL

Tid: Den 4. marts 2024

Sted: KL

Emne: Aftale om mulighed for at fravige den gennemsnitlige ugentlig maksimale arbejdstid

Deltagere: Repræsentanter FOA og KL.

### **FORHANDLINGS PROTOKOL**

Mulighed for at fravige den gennemsnitlige ugentlige maksimale arbejdstid

Under henvisning til Lov om ændring af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet og lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter (indførelse af registreringskrav og mulighed for at fravige reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid) er parterne enige om at indføre mulighed for fravigelse af reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid for ansatte omfattet af overenskomst for beredskabspersonale jf. bilag A (aftalen), idet referenceperioden for opgørelse af den gennemsnitlige maksimale ugentlige arbejdstid samtidig udvides til 12 måneder i forhold til beredskabspersonale.

I forlængelse heraf har parterne opdateret aftale om hviletid og fridøgn for beredskabspersonale ved de kommunale brand- og redningsmandskaber, jf. bilag B (hviletid), som forelægges direktøren for Arbejdstilsynet med henblik på godkendelse.

Parterne er endvidere enige om at indføre et ikke-pensionsgivende grundhonorar pr. 1. april 2025 på årligt 7.507 kr. (1/3-2000 niveau) for basispersonale og 8.212 kr. (1/3-2000 niveau) for holdledere for vagt- og udkald, jf. overenskomstens protokollat 6. En forholdsmæssig andel af honoraret samt af den timebetaling for vagt- og udkald, der har været udbetalt de seneste 6 måneder, indgår i den løn, der udbetales, når der

holdes ferie med løn.

Udgift

1,060 mio. kr.

Parterne er endelig enige om at søge at indføre mulighed for, at der for overtrædelse af § 6, stk. 1, punkt 2 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden i stedet for bod kan udmøntes en godtgørelse til den enkelte medarbejder omfattet af overenskomsten nævnt ovenfor. Parterne vil i fællesskab rette henvendelse til Forhandlingsfællesskabet med henblik på, at en sådan mulighed etableres.

For KL



For FOA



For DOBL



## Aftale om adgang til fravigelse af bestemmelse om maksimal ugentlig arbejdstid

### § 1. Anvendelsesområde

Aftalen omfatter beredskabspersonale, som er ansat i henhold til Overenskomst for beredskabspersonale (33.01) og Aftale for tjenestemandsansat beredskabspersonale (33.02).

Bemærkning:

Nærværende aftale finder anvendelse for medarbejdere, jf. § 1, der er omfattet af overenskomstbestemmelser eller lokalaftaler om rådighedsvagt. Aftalens hovedformål er således at tilgodeset behovet for afvikling af rådighedsvagt i beredskaberne.

### § 2. Individuel aftale om fravigelse af 48 timer som maksimal ugentlig arbejdstid

*Stk. 1*

Der kan mellem arbejdsgiveren og de i § 1 nævnte medarbejdere indgås individuelle aftaler om fravigelse af § 6, stk. 2, (om maksimal ugentlig arbejdstid) i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, hvormed medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 48 timer over den gældende referenceperiode.

Bemærkning:

Den individuelle aftale iht. § 2 skal foreligge skriftligt.

Det er frivilligt for medarbejderen at indgå en sådan individuel aftale (samtykke), hvorfor det ikke må lægges medarbejderen til last, hvis vedkommende ikke ønsker at give samtykke til fravigelse af reglen om maksimal ugentlig arbejdstid.

Den i relation til reglerne om hviletid og fridøgn opgjorte arbejdstid ved stations- og rådighedsvagt kan samlet udgøre op til 3 døgn pr. uge i gennemsnit over den gældende referenceperiode.

Tjenesten planlægges i overensstemmelse med de i overenskomsten fastsatte bestemmelser herom. Antallet af årlige døgnvagter, hvor medarbejdere i døgn-tjeneste kan planlægges til stationsvagt, følger som hidtil bestemmelsen i overenskomstens § 13, stk. 4.

Der kan yderligere forekomme kortere tjenester med henblik på deltagelse i brandøvelser samt efter aftale tjenester med andet formål, fx teatervagt.

### § 3 Tilbagekaldelse af samtykke

*Stk. 1*

En medarbejder, der har givet samtykke til, at arbejdstiden kan tilrettelægges med mere end 48 timer over den gældende referenceperiode, jf. § 2, kan tilbagekalde sit samtykke.

*Stk. 2*

Hvis en medarbejder ønsker at tilbagekalde sit samtykke, som nævnt i stk. 1, skal dette ske med et varsel på 3 måneder til en måneds udgang, medmindre andet aftales lokalt.

**Stk. 3**

Såfremt at særlige omstændigheder gør sig gældende kan det mellem arbejdsgiver og medarbejderen aftales, at samtykke kan tilbagekaldes med et kortere varsel.

**Bemærkning:**

Parterne anbefaler at arbejdsgiver så vidt muligt søger at imødekomme medarbejders ønske om afkortning af varslet for tilbagekaldelse, hvis medarbejderen af konkrete personlige årsager (fx helbreds- eller familierelaterede forhold) anmoder herom.

**§ 4 Oversigt**

**Stk. 1**

Arbejdsgiver skal føre en oversigt (register) over de medarbejdere, som har indgået en individuel aftale (samtykke) om fravigelse af § 6, stk. 2 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. § 2.

**Stk. 2**

Arbejdspladsens tillidsrepræsentant skal på anmodning have den i stk. 1 nævnte oversigt udleveret.

**§ 5 Ikrafttræden og opsigelse**

**Stk. 1**

Aftalen træder i kraft med virkning fra det tidspunkt, hvor arbejdstidsdirektivets artikel 22 er implementeret i dansk ret.

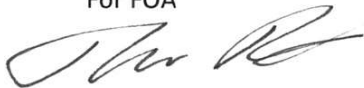
**Stk. 2.** Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst xxx

København, den / 2023

For KL



For FOA



For DOBL



# Aftale om hviletid og fridøgn for beredskabspersonale ved de kommunale brand- og redningsberedskaber

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hviletidsperiode og fridøgn m.v.

### § 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter beredskabspersonale, der er ansat iht. Overenskomst for beredskabs- og ambulancepersonale (33.01) og Aftale for tjenestemandsansat beredskabs- og ambulancepersonale (33.02), indgået mellem FOA Fag og Arbejde, Det Offentlige Beredskabs Landsforbund (DOBL) og KL.

### § 2. Planlægning af tjenesten

#### Stk. 1

Tjenesten for det i § 1 nævnte personale tilrettelægges som døgntjeneste eller effektiv tid.

#### Bemærkning

I døgntjeneste kan indgå pligtig arbejdstid, beredskabstid og rådighedsvagt. Hvor tjenesten tilrettelægges som "effektiv tid" kan rådighedsvagt tilsvarende indgå som en del af tjenesten.

#### Stk. 2

For medarbejdere i døgntjeneste tilrettelægges tjenesten, hvori stationsvagt indgår, som vagter af 24 – 48 timers varighed. Den pligtige arbejdstid under døgnavagt på stationen udgør i gennemsnit 8 timer pr. døgn alle ugens dage.

#### Bemærkning

Den i relation til reglerne om hviletid og fridøgn opgjorte arbejdstid ved stations- og rådighedsvagt kan samlet udgøre op til 3 døgn pr. uge i gennemsnit over den gældende referenceperiode.

Såfremt der for medarbejdere i døgntjeneste tilrettelægges med vagter af 48 timers varighed, vil vagtens sidste halvdel som udgangspunkt være tilrettelagt som rådighedsvagt.

Der kan yderligere forekomme kortere tjenester med henblik på deltagelse i brandøvelser samt efter aftale tjenester med andet formål, fx teatervagt.

### § 3. Hviletid og fridøgn

Kompenserende hviletid indlægges i umiddelbar forlængelse af den enkelte vagt og medarbejderen skal mindst én gang pr. uge<sup>1</sup> sikres en sammenhængende frihedsperiode af 48 timers varighed.

### § 4. Ekstraordinære situationer

Som følge af arbejdets art er det uundgåeligt at der kan opstå situationer, hvor udrykning og brand- og redningsopgaver gør det nødvendigt at forlænge medarbejderens planlagte arbejdstid ind i en arbejdsfri periode. Ledelsen skal i sådanne situationer i relevant omfang sikre afløsning af det personale, som får deres planlagte tjeneste forlænget.

---

<sup>1</sup> Der kan være planlagt på tværs af kalenderuger.

I forbindelse med ekstraordinære situationer kan det tilsvarende være nødvendigt at indkalde medarbejdere før den planlagte arbejdstids begyndelse.

### § 5. Ikrafttræden og opsigelse

#### Stk. 1

Aftalen træder i kraft med virkning fra det tidspunkt, hvor arbejdstidsdirektivets artikel 22 er implementeret i dansk ret.

Aftalen forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet.

#### Stk. 2.

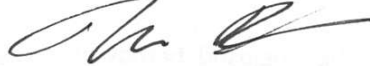
Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts xxx

København, d.

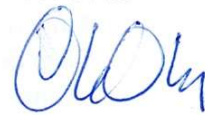
For KL



For FOA



For DOBL



Godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, d.