

Konsekvenser af ændringer i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. for ansatte i chef- og lederstillinger i beredskabet, der varetager rådighedstjeneste

Parterne har i forhold til ansatte omfattet af overenskomst for beredskabspersonale i chef- og lederstillinger (33.03) samt aftale for tjenestemandsansat beredskabspersonale i chef- og lederstillinger (33.04) drøftet bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v., nr. 881 af 26. juni 2024, og hvilken betydning ændringen har for varetagelse af rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet, for eksempel indsatsledervagt og lignende.

Parterne bemærker, at der er enighed om, at de ansatte på overenskomsten og aftalen er omfattet af aftale om hviletid og fridøgn (04.90), indgået mellem KL og en række faglige organisationer.

Parterne konstaterer, at udrykning i overensstemmelse med bekendtgørelse om risikobaseret dimensionering af det kommunale redningsberedskab tilrettelægges således, at førsteudrykningen som minimum er bemannet med en holdleder samt det for materiellets betjening fornødne brandmandskab. Den tekniske ledelse af indsatsen på skadestedet varetages af en holdleder eller en indsatsleder. Varetages den tekniske ledelse af indsatsen af en indsatsleder udøver denne sin kommando gennem holdlederne for det fremmødte mandskab. Varetages den tekniske ledelse af indsatsen af en holdleder skal denne tilkalde en indsatsleder, når denne vurderer, at der er behov herfor.

Førsteudrykningen skal under hensyn til alarmmeldingen sammensættes sådan, at det sikres, at der kan ydes en forsvarlig afhjælpende indsats. Indsatsleder vil ofte ikke være del af førsteudrykningen, men kan tilkaldes, såfremt den tekniske ledelse på skadestedet, under hensyn til indsatsens karakter, vurderer behov herfor.

I overensstemmelse med bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. vil det i forhold til hviletidsreglerne bero på en samlet konkret vurdering af blandt andet responstid, hyppighed og intensitet, om en rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forspildes.

Som følge af arbejdets art kan der opstå situationer, hvor udrykning til brand- og redningsopgaver gør det nødvendigt at forlænge den planlagte arbejdstid ind i en arbejdsfri periode. Opmærksomheden henledes på, at der i sådanne situationer i relevant omfang skal sikres afløsning af de ansatte, der får deres planlagte rådighedstjeneste forlænget.

Der kan tilsvarende opstå situationer, hvor udrykning til brand- og redningsopgaver under en rådighedstjeneste ikke gør det muligt for den heltidsbeskæftigede ansatte at opnå den nødvendige hvileperiode inden tidspunktet for dagsvagtens normale påbegyndelse.

I relation til situationer med rådighedstjeneste uden for arbejdsstedet skal den ansatte inden for hver periode på 24 timer have en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer. Hvileperioden kan nedsættes til mindst 8 sammenhængende timer, men nedsættelsen kan ikke foretages i flere på hinanden følgende døgn. Er det ikke muligt at opnå hvileperiode på 11 (8) sammenhængende timer i en rådighedstjeneste, skal kompenserende hvileperiode indlægges i umiddelbar forlængelse af den ansattes vagt. Såfremt den udskudte hvileperiode forhindrer den fastansatte i at udføre planlagt arbejdstid, registreres arbejdstiden som værende afholdt.

Ved alle udkald under rådighedstjeneste afbrydes hvileperioden.

Det er parternes opfattelse – uden at have taget stilling til andre konstruktioner/antal – at vagtordningen under alle forhold vil kunne gennemføres i overensstemmelse med hviletidsaftalen (04.90), såfremt der er 4 personer i rådighedstjenesten.

--oo0oo--

Parterne er enige om at genoptage drøftelserne om nærværende forståelse, hvis der sker ændringer i de forudsætninger som er lagt til grund for denne.

København, d. 18/3-2025

For Danske Beredskaber



For Det Offentlige Beredskabs Landsforbund (DOBL)



For Teknisk Landsforbund (TL)



For Ingeniørforeningen i Danmark (IDA)

