

**Tilkendegivelse og forlig af 11. september 2019 i faglig voldgift FV2019.0005:**

**FOA – Fag og Arbejde**  
(advokat Martin Juul Christensen)

**mod**

**KL**

**for**

**Trekantområdets Brandvæsen**  
(advokat Christian K. Clasen)

## **1. Uoverensstemmelsen**

Sagen angår Overenskomst for beredskabs- og ambulancepersonale indgået mellem KL og bl.a. FOA. Spørgsmålet er, om arbejdsgiveren efter Overenskomsten kan pålægge beredskabspersonalet en pligt til at stå til rådighed for tilkald uden for normal arbejdstid, og hvad konsekvenserne af et sådant pålæg skal være, såfremt det er overenskomststridigt.

## **2. Sagens behandling ved faglig voldgift**

Sagen er den 11. september 2019 forhandlet for en faglig voldgiftsret med undertegnede, fhv. højesteretspræsident Børge Dahl, som formand og opmand og følgende partsudpegede medlemmer: konsulent Hans Bøgesvang Riis og chefkonsulent Asbjørn Andersen, begge FOA, chefkonsulent Gert Højby og chefkonsulent Lars Ørskov Schmidt, begge KL.

Forhandlingen foregik på grundlag af materialet i Arbejdsrettens sag AR2017.0445 mellem de samme parter, herunder udskrift af Arbejdsrettens retsbog for den 24. og 28. maj 2018 med referat af forhandling og retsformandsafgørelse, og de udvekslede processkrifter med bilag i den faglige voldgiftssag.

Under forhandlingen blev der afgivet forklaring af følgende:

- A, næstformand i FOA Lillebælt med ansvar for bl.a. beredskabsområdet i Fredericia.
- B, beredskabsassistent (brandmand) i Fredericia siden 2005, fra 2012 med døgnvagt, siden 1. januar 2018 tillidsrepræsentant.
- C, personalechef, Vejle Kommune, med personaleopgaver i henhold til administrationsaftale for Trekantområdets Brandvæsen, et fælleskommunalt brandvæsen for seks kommuner, bl.a. Fredericia, Vejle og Kolding.
- D, direktør for Trekantområdets Brandvæsen siden 1. marts 2018.
- E, chefkonsulent i KL med ansvar for beredskabsområdet siden 2005.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af den faglige voldgiftsret var enighed om eller flertal for en afgørelse, skulle denne træffes af opmanden, som mundtligt fremkom med en tilkendegivelse om Overenskomstens forståelse og spørgsmålet om overenskomstbrud. Parterne tog denne tilkendegivelse til efterretning og

enedes på det grundlag om en forligsmæssig afslutning af sagen. Tilkendegivelsen gengives i skriftlig form nedenfor under 6, forliget under 7.

### **3. Overenskomstgrundlaget**

Ifølge Overenskomstens § 13, stk. 1, udgør arbejdstiden for fuldtidsbeskæftiget personale gennemsnitlig 37 timer pr. uge. For personale, som udelukkende varetager døgtjeneste, udgør den normale ugentlige arbejdstid gennemsnitlig 48 timer, jf. stk. 3. Arbejdstiden for døgnvagtørende personale afvikles som netto 87 døgnvagter pr. år.

I § 15 om overarbejde m.v. hedder det i stk. 10:

”Medmindre andet er aftalt i henhold til Protokollat 7, gives ved udkald til brand mv., hvor pågældende ikke er omfattet af en vagtordning eller andre særlige regler, samt ved sikkerhedsvagter ved teatre og lignende, overarbejdsbetaling for minimum 3 timer pr. gang, jf. stk. 2. ...”

I en bemærkning til bestemmelsen hedder det:

”Beredskabs- og brandpersonale, der efter lokalt aftalt turnusordning stiller sig til rådighed for beredskabet uden for de pågældendes normale dag/døgnvagter betales for deltagelse i forekommende udrykninger efter denne bestemmelse. ...”

I Overenskomstens Protokollat 7 – Vagt og udkaldsbetaling (nu Protokollat 6) er det i § 1, stk. 1, angivet, at ansættelsesmyndigheden i stedet for Overenskomstens ordning ”med medarbejderen skriftligt [kan] aftale, at vedkommende stiller sig til rådighed for beredskabet udenfor normal dag- eller døgtjeneste ved udkald til brand og uheld med farlige stoffer mv.” efter nærmere retningslinjer angivet i Protokollatet.

E har forklaret, at det er et ansættelsesvilkår for personale under beredskabsoverenskomsten, at de kan blive tilkaldt, men rådighedspligt forudsætter en aftale.

Der er mellem KL og bl.a. FOA indgået Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt, som i § 16 indeholder bestemmelser om tillæg for rådighedsvagt. Der er enighed om, at denne aftale ikke omfatter det personale, som sagen angår.

#### **4. Den konkrete sag kort fortalt**

Den 1. januar 2016 blev medarbejderne ved det kommunale brandvæsen i Fredericia en del af et nyt fælleskommunalt brandvæsen, Trekantområdets Brandvæsen.

Brandmændene i Fredericia havde i en længere årrække været omfattet af en lokal tilkaldeaftale indgået mellem Fredericia Kommune og den lokale afdeling af FOA, hvorefter de mod et aftalt vederlag på nærmere angiven måde skulle stå til rådighed for tilkald i deres fritid.

I forbindelse med oprettelsen af det fælleskommunale beredskab, Trekantområdets Brandvæsen, opsagde den nyetablerede virksomhed alle lokalaftaler til bortfald pr. 1. januar 2016. Tanken var i stedet at få et fælles administrationsgrundlag for organisationen. Det lykkedes ikke at få et nyt, fælles aftalegrundlag på plads, hvorfor bl.a. aftalen om tilkald i Fredericia blev forlænget og senere afløst af en lokalaftale om tilkald indgået den 4. maj 2016 mellem Trekantområdets Brandvæsen og FOA Lillebælt, som var ”tidsbegrænset og udløber uden yderligere varsel den 15. januar 2017”. Ifølge aftalen skulle man ved 1. frivagt stå til rådighed for tilkald og møde ved tilkald – ønskede man fri af vagten, skulle man selv finde en kollega blandt fastansatte med samme kompetencer som afløser. Man skulle endvidere ved 2. og 3. frivagt stå til rådighed for tilkald og møde ved tilkald – ønskede man fri af vagten, kunne det ske ved meddelelse til vagtcentralen. Vederlaget for at stå til rådighed som angivet var aftalt til 3 funktionsløntrin.

Den 15. december 2016 blev der afholdt et møde på brandstationen i Fredericia mellem Trekantområdets Brandvæsen og FOA Lillebælt om tilkaldeordningen og lokalaftalens snarlige udløb. Det fremgår af referatet, at det var TrekantBrands holdning, at lokalaf talen ikke skulle forlænges eller erstattes af en anden lokalaf tale, og at ledelsen i TrekantBrand og FOA Lillebælt var ”enige om, at fra tilkaldeaf talens udløb ... da er beredskabspersonalet ikke forpligtet til at stå til rådighed, ud over døgnvagterne”.

Der blev efterfølgende mellem TrekantBrand og FOA Lillebælt aftalt en forlængelse af aftalen til den 3. februar 2017.

På et møde mellem de samme parter den 1. februar 2017 drøftedes en forlængelse af lokalaftalen om tilkald. TrekantBrand ønskede en forlængelse på uændrede vilkår indtil 31. december 2018 – med mulighed for forlængelse, hvis en samlet dimensioneringsaftale ikke var kommet på plads. Disse drøftelser blev fortsat på et møde den 3. februar 2017 kl. 16. Medarbejderne var indkaldt til et personalemøde på brandstationen den 3. februar kl. 17 med henblik på ledelsens orientering om situationen.

Det fremgår af referatet af mødet mellem TrekantBrand og FOA Lillebælt den 3. februar 2017, at ”Parterne er enige om vilkårene og forpligtelsen i en tilkaldeaftale, forudsat der opnås enighed om aflønning herom”. Forpligtelsen, parterne kunne blive enige om, svarede til den eksisterende.

Det fremgår endvidere af referatet, at ”Ledelsen fastholder sit udspil, og indtil det ved lønforhandling via tvisteløsningen er fundet anden løsning, gælder ledelsens udspil”. C har herom forklaret, at det var ledelsens opfattelse, at eftersom uenigheden mellem parterne alene angik lønnen, indebar reglerne om lønforhandling, at arbejdet skulle udføres som aftalt, foreløbig til en løn i overensstemmelse med ledelsens udspil, men således at lønnen efterfølgende eventuelt ville skulle reguleres med tilbagevirkende kraft i overensstemmelse med, hvad den videre proces til håndtering af uenighed om aflønningen ville munde ud i.

Det hedder afslutningsvis i referatet af mødet den 3. februar 2017:

”F [Daværende direktør for TrekantBrand] gjorde endvidere opmærksom på, at en kollektiv frasigen sig tilkaldevagt kan være at betragte som et kollektivt kampskridt og dermed ulovligt. Han forbeholder sig muligheden for at få KL til at indkalde til mæglingmøde herom. Han gjorde udtrykkelig opmærksom på tillidsrepræsentantens rolle, såfremt dette sker.

FOA og TR vil medvirke til at opretholde ro og orden.

FOA tilkendegiver, at hvis ledelsen giver medarbejderne et skriftligt pålæg, forbeholder FOA sig ret til at køre dette gennem det fagretlige system. FOA er ikke enig i, at der er en forpligtelse til at være til rådighed for tilkald i fritiden.”

A har forklaret, at hun deltog i mødet, hvor ledelsen meddelte, at den med henvisning til reglerne om forhandling af løn ville give medarbejderne et pålæg om at stå til rådighed som hidtil. Hun har ikke fra medarbejderne hørt noget om trusler om ikke at tage pagerne med hjem.

B har forklaret, at han den 3. februar 2017 sad på brandstationen i mandskabslokalet kl. 17 sammen med kollegaerne og afventede mødets afslutning og ledelsens orientering. De ventede nok en times tid. Der havde i de foregående dage ved frokostbordet været snak om, hvad de skulle med radioen (pageren), hvis der ikke var en aftale. I Vejle, hvor der ikke er en aftale, kan brandfolkene tage pageren med hjem eller lade den blive på stationen, det er op til dem selv. Det var løs snak på stationen, der var ikke nogen beslutning om ikke at tage pagerne med hjem, og der var ikke på noget tidspunkt nogen trussel om at nedlægge arbejdet.

C har forklaret, at hun af ledelsen i TrekantBrand blev orienteret om, at der var en trussel om at medarbejderne ”ville smide pagerne den 3. februar 2017 kl. 24.00”. Hun talte med KL mellem møderne den 1. og 3. februar 2017 og fik bekræftet, at der i givet fald ville være tale om et ulovligt kollektivt kampskridt. Af hensyn til beredskabsforpligtelserne ville det være en katastrofe, hvis det skete. Det var med baggrund i denne trussel, at det blev besluttet at give pålæg om at stå til rådighed. Det er rigtigt, at mødet med FOA trak ud. Det sluttede nok henimod kl. 18. Hun formulerede pålægget skriftligt:

*”Pålæg vedrørende tilkald*

TrekantBrand og FOA har haft forhandlinger omkring en ordning for tilkald, jf. overenskomstens 15 stk. 10.

...

Under forudsætning af, at der kunne opnås enighed om aflønning for tilkald, er parterne enige om at fortsætte den nuværende ordning med tilkald.

Der har ikke kunnet opnås enighed om aflønning for tilkald, og jf. overenskomstens regler, vil dette skulle afklares med de centrale parter, FOA i København og KL. Dette har FOA ansvaret for at iværksætte.

Ledelsens udspil er at der ydes 3 funktionsløntrin for tilkaldefunktionen.

Reglerne er således, at det er ledelsens udspil, der er gældende, indtil en endelig afgørelse.

*Du pålægges derfor at fortsætte med at stille dig til rådighed for tilkald, jf. hidtidig praksis.*

Det betyder, at du er forpligtet på 1 frivagt efter en døgnvagt, og 2. og 3. frivagtsdøgn er der mulighed for at melde fra i hidtidigt omfang.

Hvis du er i dagvagt står du til rådighed for tilkald i hidtidigt omfang.”

På det efterfølgende møde med personalet orienterede beredskabsdirektøren om, at der ikke på mødet var opnået enighed, og at medarbejderne fik et pålæg. Han læste teksten op på mødet og sagde, at medarbejderne selvfølgelig ville få det på skrift. Pålægget blev samme aften sendt til dem med en e-mail i et vedhæftet brev stilet til beredskabsassistenter m.fl. ved station Fredericia, ligesom brevet blev sendt til medarbejdernes e-boks.

På personalemødet den 3. februar 2017 var der ifølge B en medarbejder, som spurgte direktøren, om de kunne aflevere pageren, når der ikke var nogen aftale, hvortil der blev svaret, at det kunne de ikke, eftersom de nu fik et pålæg om at stå til rådighed. Der var ifølge B ingen medarbejdere, der på mødet truede med noget, men en undren over og spørgsmål til det, der skete.

A har forklaret, at hun deltog i en del af personalemødet den 3. februar 2017 og ikke hørte nogen trussel fra nogen medarbejder om at lægge pageren.

C har forklaret, at hun deltog i personalemødet den 3. februar 2017. På mødet var der en medarbejder, som sagde, at ”vi smider pagerne kl. 24” – det var en klar trussel.

Pålægget, som ikke i mellemtiden er ophævet, har lige siden været efterlevet af samtlige medarbejdere. C har forklaret, at ordningen har kørt helt uproblematisk.

## **5. Påstande**

Klager har nedlagt følgende påstande:

- 1) Indklagede skal anerkende, at Trekantområdets Brandvæsen ikke kan pålægge beredskabspersonalet ved Stationen i Fredericia at stå til rådighed for tilkald uden for den normale arbejdstid uden en aftale herom, jf. protokollat 6 (tidligere protokollat 7).
- 2) Trekantområdets Brandvæsen skal betale beredskabspersonalet ved Station Fredericia for den pålagte rådighedsforpligtelse fra den 3. februar 2017. Betalingen bør mest rimeligt fastsættes i henhold til § 16, stk. 1, i parternes arbejdstidsaftale (idet der dog er enighed om, at rådighedsvagtbestemmelserne i § 16, stk. 1, ikke gælder direkte for beredskabs- og ambulancepersonale).
- 3) Trekantområdets Brandvæsen tilpligtes til FOA at betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat bod.

Indklagede har heroverfor påstået frifindelse.

Indklagede har endvidere nedlagt følgende selvstændige påstande:

- 1) FOA tilpligtes at anerkende, at det rådighedspålæg, som Trekantområdets Brandvæsen gav medarbejderne den 3. februar 2017 (sagens bilag H) – i lyset af sagens konkrete omstændigheder – ikke udgjorde et overenskomstbrud.
- 2) FOA tilpligtes at anerkende, at det er en del af beredskabsmedarbejdernes ansættelsesforhold at stå til rådighed for udkald, i det omfang de har mulighed herfor.

Over for indklagedes selvstændige påstande har klager påstået frifindelse.

## **6. Opmandens tilkendegivelse**



Overenskomstens § 15, stk. 10, indeholder en bestemmelse om overarbejdsbetaling ved udkald til brand mv. Denne bestemmelse gælder, medmindre andet er aftalt i henhold til Protokollat 7 (nu Protokollat 6). Ifølge Protokollatet § 1, stk. 1, kan ansættelsesmyndigheden med medarbejderen skriftligt aftale, at denne stiller sig til rådighed for beredskabet uden for normal dag- eller døgtjeneste ved udkald til brand mv. på nærmere angivne vilkår.

Efter formuleringen af Overenskomstens § 15, stk. 10, sammenholdt med ansættelsesforholdets karakter er der således i Overenskomsten hjemmel til, at arbejdsgiveren uden for almindelig arbejdstid kan indkalde beredskabsmedarbejdere til arbejde ved brand mv. En pligt til at stå til rådighed forudsætter imidlertid efter bemærkningen til bestemmelsen, at personalet efter en lokalt aftalt turnusordning stiller sig til rådighed eller alternativt efter Protokollatet en skriftlig aftale herom med medarbejderen – en sådan pligt kan derfor ikke indlægges i selve ansættelsesforholdet. Det følger heraf, at Trekantområdets Brandvæsen ikke kan pålægge beredskabspersonalet ved stationen i Fredericia at stå til rådighed for tilkald uden for den normale arbejdstid uden en aftale herom. Det pålæg, som Trekantområdets Brandvæsen den 3. februar 2017 meddelte beredskabsassistenter m.fl. ved stationen i Fredericia, var derfor overenskomststridigt. Der er ikke ført bevis for, at der bag Overenskomsten ligger en fælles forudsætning om eller kutyme for, at der kan pålægges medarbejderne en rådighedspligt til opfyldelse af de beredskabsforpligtelser, som påhviler den pågældende beredskabstjeneste. De konkrete omstændigheder i så henseende er derfor uden betydning for overenskomststridigheden af det meddelte pålæg.

## **7. Parternes forlig**

Efter opmandens tilkendegivelse var parterne enige om at tage denne til efterretning og afslutte sagen således:

Den nuværende tilkaldeordning med rådighedspligt og aflønning med tre funktionsløntrin fortsætter til udgangen af oktober 2019, hvor den uden yderligere varsel, også i forhold til den enkelte medarbejder, ophører. Trekantområdets Brandvæsen betaler et ikke-pensionsgivende beløb på 600.000 kr., der fordeles ligeligt blandt de berørte medarbejdere.

Beløbet er til fuld og endelig afgørelse.

Børge Dahl