

Opmandskendelse

i faglig voldgiftssag FV 2023-1309

Teknisk Landsforbund,

Det Offentlige Beredskabs Landsforbund

og

Ingeniørforeningen i Danmark

(advokat Karen-Margrethe Schebye)

mod

Kommunernes Landsforening

(advokat Jørgen Vinding)

I. Uoverensstemmelsen og parternes påstande.

Klagerne ønsker afgjort, om der er en sådan sammenhæng mellem bestemmelserne i parternes kollektive overenskomster, at det indebærer, at en indsatsleder i beredskabet kun kan anses for at være i rådighedsvagt og begrænses i retten til betaling for en rådighedsvagt, hvis rådighedsvagten udføres fra hjemmet.

Klagerne har nedlagt følgende påstande:

Principal

Indklagede skal anerkende, at honorering efter Overenskomst for Beredskabspersonale i chef- og lederstillinger indgået mellem klagerne og Kommunernes Landsforening, § 29, er betinget af, at rådighedsvagt udføres fra hjemmet.

Subsidiært

Indklagede skal anerkende, at hele rådighedsperioden kvalificeres som arbejdstid i arbejdstidsopgørelsen, hvis indsatsledervagten udføres som rådighedsvagt fra et andet sted end indsatslederens hjem.

Indklagede har påstået frifindelse.

II. Sagens behandling.

Til behandling af sagen er etableret en faglig voldgiftsret med formand Ole Olsen, Det Offentlige Beredskabs Landsforbund, og forhandlingschef Anton Kraev Christensen, Teknisk Landsforbund som medlemmer udpeget af klagerne, og med chefkonsulenterne Lars Ørskov Schmidt og Gert Højby, Kommunernes Landsforening, som medlemmer udpeget af indklagede og med undertegnede, højesteretsdommer Jon Stokholm, som formand og opmand.

Sagen blev forhandlet tirsdag den 1. oktober 2024.

Der blev afgivet vidneforklaring af tillidsrepræsentant ved Roskilde Beredskab, A, tidligere formand i Det Offentlige Beredskabs Landsforbund, B som klagernes vidner og af chefkonsulent C, Kommunernes Landsforening, og beredskabschef D, Brand og Redning Køge, som indklagedes vidner.

Da der efter procedure og votering ikke blandt de partsudpegede medlemmer af voldgiftsretten var flertal for en afgørelse, træffes denne af opmanden.

III. Sagens omstændigheder

Herom hedder det bl.a. i klagernes sammenfattende processkrift:

Sagen tager sit udgangspunkt i de ændrede forhold for indsatslederne i Brand og Redning Køge, men sagens tvist angår ikke blot arbejdstilrettelæggelsen i dette beredskab.

Forholdene i Brand og Redning Køge er således blot oplyst til klargøring af de faktiske forhold, der er årsagen til voldgiften.

Brand og Redning Køge varetager ud over beredskabsopgaverne i Køge Kommune også beredskabsopgaver i Stevns og Solrød kommuner. Som en del af beredskabet stiller man indsatsledere til rådighed.

Beredskabslederne kan ansættes som månedslønnede (fuldtidsansættelse) eller som honorarlønnede (deltidsansættelse). Som regel forekommer begge typer af ansættelse i alle beredskaber. De månedslønnede indsatsledere har deres hovedbeskæftigelse med denne ansættelse, og de udfører i denne ansættelse ud over arbejde ved udrykninger bl.a. brandtilsyn, byggesagsbehandling og administrative opgaver i øvrigt, hvilket tilsammen udgør deres hovedopgaver, og derudover indgår de i indsatsledernes vagt. De honorarlønnede indsatsledere har (som regel) et andet hovederhverv – er altså ansat hos en anden arbejdsgiver end beredskabet – og deres opgave i beredskaberne består primært (formentlig udelukkende) i, at de indgår i indsatsledervagten.

I Brand og Redning Køge er der ansat indsatsledere af begge typer.

Ved beredskabet i Køge blev på et tidspunkt ansat en honorarlønnet indsatsleder med bopæl uden for kommunen. Beredskabet tilbød ham ophold på brandstationen under sine vagter, da det ikke ville være muligt for den pågældende at overholde responstiden ved udkald på grund af afstanden mellem hans hjem og Brand og Redning Køges dækningsområde, hvis han opholdt sig i sit hjem i rådighedsvagten.

Da klagerne gjorde indsigelse herimod, meddelte Brand og Redning Køge i december 2021, at organiseringen af ophold og overnatning på brandstationen i Lellinge ville ophøre øjeblikkeligt. Efterfølgende konstaterede klagerne imidlertid, at arbejde i rådighedsvagt uanset at der ikke længere skete overnatning på brandstationen i Lellinge, fortsat ikke var blevet organiseret således, at indsatslederen kunne udføre denne fra sit hjem, idet indsatslederen de facto udførte sin rådighedsvagt fra et vandrehjem i Køge. Han tog ophold her for at kunne opfylde responstiden i rådighedsvagten. Arbejdet var stadig ikke tilrettelagt, så han kunne opholde sig i sit hjem under en rådighedsvagt. Klagerne gjorde herefter gældende, at parternes aftaler om honorering for rådighedsvagt ikke kunne anvendes i denne situation.

Ved den efterfølgende forhandling med Køge Kommune kunne der ikke opnås enighed om, hvilken betaling der skulle og skal ydes for rådighedsvagten, således som denne nu var blevet og er tilrettelagt.

Der blev derfor indkaldt til mæglingssmøde med deltagelse af KL. Klagerne anførte her, at det ikke kunne lade sig gøre at organisere rådighedsvagten for en indsatsleder og begrænse honorering

heraf til det aftalte tillæg for rådighedsvagt, hvis denne vagt ikke kan udføres fra hjemmet. KL anførte, at overenskomsten ikke angiver, hvorfra en rådighedsvagt for en indsatsledervagt skal foregå, og da en ansat på rådighedsvagt ikke er på arbejde, beslutter denne selv sit opholdssted under rådighedsvagten inden for rammerne af vilkårene for indsatslederens forpligtelser mht. responstid m.v.

Da parterne ikke kunne blive enige, blev denne faglige voldgift nedsat.

IV. Forklaringer

A har forklaret, at han er beredskabsinspektør ved Roskilde Brandvæsens forebyggelsesafdeling. Han har arbejdet 15 år i Roskilde Beredskab. Han er tillidsrepræsentant. Han har gennemgået forskellige kurser og praktik. Han har også gennemgået lederuddannelsen som indsatsleder. Til daglig er han beskæftiget med administrative opgaver, for eksempel brandsyn med mere i tiden kl. 8-16 mandag til fredag på brandstationen. Han er månedslønnet.

Hvis han er i funktion som indsatsleder i den daglige arbejdstid mellem kl. 8-16 oppebærer han ikke særligt honorar. Han har herudover vagter som indsatsleder. I en sådan vagt kører han hjem kl. 16 og varetager vagten hjemmefra til kl. 20. Han kører i givet fald hjemmefra til skadestedet. Det er dét, han forstår ved en indsatsledervagt/rådighedsvagt i modsætning til en døgnvagt. Når han har en indsatsledervagt, har han indsatslederbilen med hjem, inklusiv alt udstyr. Ved udrykning kører han til brandstedet i henhold til beredskabsplanen. Når skaden er afsluttet, kører han hjem igen. Ved udkald i indsatsledervagten får han betaling for den medgåede arbejdstid.

De havde tidligere en lokalaftale i Østsjælland med fast honorar for at have vagten, uanset om man kom i aktion eller ej. I denne aftale anvendtes en standardtakst i stedet for betaling for medgået tid.

De har for tiden to honorarlønnede indsatsledere. Det er en frivillig sag, om man vil påtage sig hvervet som honorarlønnet indsatsleder. Dette hverv er et selvstændigt job.

De syv indsatsledere udarbejder i fællesskab en vagtplan. En vagthavende indsatsleder bestemmer selv, om han vil opholde sig på sin bopæl eller på stationen. Det er et krav, at han skal være i området og være til rådighed indenfor responstiden. En honorarlønnet indsatsledervagt vil have et andet hoved-job, ofte i kommunen, for eksempel som smed. Han honoreres da efter beredskabsoverenskomstens kapitel 4 og har intet andet arbejde for brandvæsenet. Holddriftsaftalens § 10 gælder efter hans opfattelse under rådighedsvagt.

Hans hovedbeskæftigelse som beredskabsinspektør er ikke afhængig af, om han tillige har påtaget sig at virke som indsatsleder. En af de honorarlønnede indsatsledere er boende uden for kommunen. De har ikke lavet aftale om hans ophold uden for hjemmet. De vil gerne overgå til døgnvagt på stationen med tilhørende betaling. En honorarlønnet indsatsleder på vagt skal kun arbejde i tilfælde af udkald. Bortset fra tilfælde af udkald oppebærer han alene vagthonorar.

Det er klart, at ansættelse som honorarlønnet indsatsleder forudsætter en aftale med den pågældendes hovedarbejdsgiver. Han har ikke kendskab til situationer, hvor det har været krævet, at en honorarlønnet indsatsleder skal bo på brandstationen. De honorarlønnede indsatsledere bestemmer selv, hvor de vil bo på vagten.

B har forklaret, at han i perioden 2008-2021 var formand for Det Offentlige Beredskabs Landsforbund. Han var fuldtidsansat som formand.

Han er tidligere officer i CF-korpset. Han blev i 1987 ansat ved Nakskov Brandvæsen som vicechef med inklusiv pligt til at fungere som indsatsledervagt. Han måtte flytte til Nakskov. I 1994 blev han beredskabschef i Nakskov Kommune og i 1995 for hele Vestlollands beredskabssamarbejde inkluderende fire kommuner.

Begrebet ”indsatsledervagt” blev indført i 1975 med rådighedsvagt fra hjemmet. Her indførtes også begrebet ”honorarlønnet rådighedsvagt” med timebetaling, således som det er bestemt i holddriftsaftalens § 16. Begrebet ”honorarlønnet indsatsleder” blev indført, fordi der ikke var vagtopgaver nok til en fuldtidsbeskæftigelse i de enkelte beredskaber. Ved kommunesammenlægninger og beredskabsreformen blev der skabt større beredskaber og dermed åbnet mulighed for flere fastansatte indsatsledere. Gruppen af honorarlønnede indsatsledere blev mindre, men er stadig vigtig. Ved rekruttering af honorarlønnede indsatsledere ser man på bopæl og muligheden for at overholde responstiden. Man ansætter ikke honorarlønnede indsatsledere i døgnvagt. I rådighedsvagten får man betaling for at stå til rådighed. Der er ikke tale om, at en ansat på rådighed skal udføre andet arbejde. Om opholdssted gælder kommunens beredskabsplan med overholdelse af responstiden under den risikobaserede dimensionering. En, der er på rådighed, skal ikke gøre andet end at rykke ud i påkommende tilfælde. Det kan passes hjemmefra. De honorarlønnede er ikke ansat på stationen. Det har traditionelt altid været sådan, at man rykkede ud hjemmefra. Skulle det ske, at man ansætter en, der ikke kan passe det hjemmefra, så må parterne jo se at snakke om det.

Bestemmelsen i beredskabsoverenskomstens § 30, stk. 3 er naturlig. Den må forstås på den måde, at der skal betales ”fra det tidspunkt, man modtager alarmerne”. Forholdet mellem beredskabsoverenskomstens § 30, stk. 3 og holddriftsaftalens § 10 har vist ikke været drøftet mellem organisationerne.

Det er i orden, at en honorarlønnet indsatsledervagt tager ophold hos sin svigermor under vagten, hvis blot responstiden kan overholdes. Ellers ikke.

Hvis kommunen pålægger en at opholde sig på stationen, er det en effektiv døgnvagt. Bestemmelsen i holddriftsaftalens § 10, stk. 1, om pligtig tilstedeværelse i hjemmet er en meget gammel bestemmelse, der vist stammer tilbage fra fastnettelefonens tid.

C har forklaret, at han er chefkonsulent i KL, Arbejdsgiverpolitisk Center, med ansvar for overenskomsterne på beredskabsområdet. Han har været ansat i KL siden 1999 og beskæftiget sig hermed siden 2004. Beredskabsområdet er et specielt område med mange stillingskategorier og adskiller sig fra de øvrige ansættelsesområder under KL. Området er kompliceret og kræver fleksibilitet med hensyn til arbejdstid, bemanning mv. Det handler om at lave en beredskabsprofil, der matcher de lokale behov og kan opfylde kravene til risikobaseret indsatsdimensionering. Den nærmere tilrettelæggelse og anvendelse af disse kategorier er overladt til det lokale beredskab. Det er også muligt at anvende en entreprenørmodel. Beredskabsoverenskomsten omhandler i kapitel 2 det månedslønnede personale og i kapitel 3 det honorarlønnede personale. Kapitel 4 omhandler fælles bestemmelse om vagtbetaling til indsatsledere. Bestemmelsen i § 14 er ikke relevant for de honorarlønnede. Det var nødvendigt at indsætte noten, hvorefter personer der varetager indsatsledervagten ydes vagtbetaling efter § 29 for de månedslønnede, ikke for de honorarlønnede. Disse var jo ikke omfattet af holddriftsaftalen. Indsatsledervagten er et bijob og bygger så at sige ovenpå de to jobbeskrivelser i kapitel 2 og kapitel 3. Denne ekstra gruppe honorarlønnede er en speciel jobkategori for beredskabet. Kapitel 4 gælder begge udover deres hovedbeskæftigelse. Bestemmelsen i beredskabsaftalens § 30 er en specialbestemmelse, der går forud for den generelle bestemmelse i holddriftsaftalens § 10. Den inkluderer så at sige § 10, som ikke anvendes på dette område. Dette er et bevidst valg fra organisationernes side. Beredskabsaftalens §§ 29 og 30 er specialbestemmelser, der dækker hele denne funktion.

§ 30, stk. 3, indebærer ikke pligt til at have fast bopæl inden for responsområdet, men alene en pligt til at overholde responstiden. Reglerne administreres efter hans erfaring med sund fornuft lokalt. Ordlyden er et bevidst valg for at definere betalingstiden.

Rådighedsvagtbestemmelsen i holddriftsaftalens § 10 har en lang historie og må tilbage til fastnettelefonnettets tid. § 10, stk. 2, giver mulighed for, at arbejdsgiveren i kraft af ledelsesretten og i

samarbejde med den relevante ansatte kan bestemme, at rådighedsvagt ikke indebærer pligt til at opholde sig i hjemmet.

Ydelsen er så at sige, at man skal stå til rådighed. Bopæl/ophold er ikke i vore dage noget problem; det afgørende er overholdelsen af responstiden. Det er ikke et spørgsmål om at pålægge en ansat at opholde sig et bestemt sted, blot han overholder responstiden. Det hele skal naturligvis overholde saglighedsprincippet. Det har ikke tidligere været et problem. Bemærkningen til beredskabsoverenskomstens § 14 er drøftet mellem parterne. Det har ikke været nærmere drøftet, at bemærkningen indebærer en definition af rådighedsbegrebet, for det forekom ikke relevant.

Ved siden af overenskomsterne gælder naturligvis hviletidsregler m.v., som også skal overholdes. Det samme gælder arbejdsmiljøbestemmelser mv. Det er for alle indsatsledere, uanset om de er månedslønnede eller honorarlønnede, en forudsætning, at man kan overholde responstiden. Det er derimod ikke ansættelsesretligt relevant, hvor vedkommende har bopæl. Der er ikke pligt til at opholde sig i hjemmet under indsatsledervagtens varetagelse.

De honorarlønnede supplerer så at sige de månedslønnede i disses fritid på steder, hvor man ikke har behov for en fuldtidsansat. De må ses som et supplement.

Beredskabschef D har forklaret, at han har været beredskabschef siden 2019 i det tværkommunale samarbejde i Køge. Han har været ansat ved Køge Brandvæsen siden 1997. Hans job er alt forekommende administrativt arbejde, byggesager m.v. Hvervet som indsatsleder er et job på sidelinjen. De har otte indsatsledere, hvoraf fem er fastsatte og tre er honorarlønnede. To af de honorarlønnede har bopæl inden for kommunen og tager ophold her under varetagelse af vagten, så de kan overholde responstiden. Bortset herfra vedkommer det ikke beredskabet, hvad folk foretager sig, når de har vagt.

Det er rigtigt, at en udenbys indsatsleder blev tilbudt et ledigt værelse på stationen. De ansattes organisationer gjorde indsigelse herimod, og derfor ophørte denne ordning.

Indsatslederne har seks vagter på en måned. Han har aldrig hørt andet end tilfredshed med ordningen fra medarbejderne. Det er hos dem ikke så stor en belastning at varetage hvervet som vagthavende på en indsatsledervagt. Hovedindsatsen i beredskabet for de fem fastansatte er løbende administrative opgaver, og indsatsledervagten ligger i tillæg hertil. De har ikke nok fastansatte og må derfor benytte sig af de honorarlønnede. De fastansatte indsatsledere tager vognen med hjem kl. 16, og opholder sig hvor de vil, når de er på vagt. De honorarlønnede henter bilen på stationen

kl. 16 og opholder sig hvor de vil, blot de overholder responstiden. Beredskabet giver samme besked til begge kategorier på spørgsmål om ophold og bopæl.

V. Overenskomstgrundlaget

På området gælder hovedaftalen mellem KL og Teknisk Landsforbund; aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt (forskudt tid, holddriftsaftalen); Overenskomst for beredskabspersonale i chef- og lederstillinger (Beredskabsaftalen); Overenskomst for beredskab og Overenskomst for Beredskabs- og ambulancepersonale.

I holddriftsaftalen af 18. november 2021 findes blandt andet følgende bestemmelser:

”Kapitel 3. Rådighedsvagt

§ 10. Definition

Stk. 1

Rådighedsvagt er pligtig tilstedeværelse i hjemmet, der for en periode på mindst 2 måneder er fastsat ved en eller flere institutioner enten

- i hele perioden uden for normal arbejdstid, eller
- i en del af perioden uden for normal arbejdstid.

Bemærkning:

Hvis rådighedsvagt etableres for en del af perioden uden for normal arbejdstid forudsættes det, at der er tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdsopgaven/funktionen og den hertil knyttede rådighedsvagt.

Stk. 2

Etablering og tilrettelæggelse af rådighedsvagt sker efter kommunalbestyrelsens beslutning herom, idet

- der efter samråd med de berørte ansatte kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet, og
- rådighedsvagt skal så vidt muligt fordeles på flere end 3 ansatte, og de enkeltes vagtperioder må højst vare én uge ad gangen.

Stk. 3

Overstiger den enkelte ansattes rådighedsvagter 180 timer pr. måned, kan personaleorganisationen begære lokalforhandling om eventuel udvidelse af antallet af vagtdeltagere.

Stk. 4

Bestemmelser om godtgørelse og minimumsbetaling ved udkald i de respektive overenskomster og aftaler er ikke gældende for medarbejdere i rådighedsvagt.

...

§ 16. Tillæg for rådighedsvagt

Stk. 1

For rådighedsvagt uden for normal arbejdstid ydes følgende tillæg pr. vagttime:

Tidspunkt:	Tillæg pr. 1. april 2021	(O.21) Tillæg pr. 1. april 2022 (O.21)
Fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag (fredag, hvis frilørdagsordning er indført):	24,33 kr.	24,45 kr.
Søgnehelligdage i tidsrummet kl. 00.00-24.00 og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag (fredag, hvis frilørdagsordning er indført) til normal arbejdstids begyndelse mandag:	29,09 kr.	29,24 kr.

Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau og ydes pr. påbegyndt halve vagttime.

Stk. 2

Hvis en ansat inden for en måned har mere end 140 rådighedsvagt- og effektive ud-kaldstimer (såvel hverdags- som søn- og helligdagstimer), ydes udover de i stk. 1 nævnte tillæg en særlig godtgørelse, der udgør:

- a) 50 % af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 141.-210. time, samt
- b) 100 % af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 211. og følgende timer.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).

Stk. 3

Af de i kalenderåret udbetalte tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, beregnes 12 ½% feriegodtgørelse.

Bemærkning:

Feriegodtgørelse på 12 ½% udbetales med april-lønnen for bagudlønnede og med maj-lønnen for forudlønnede.

Stk. 4

Tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, indgår ikke i beregningen/betalingen af:

- ferie med løn,
- feriegodtgørelse og/eller
- særlig feriegodtgørelse og forhøjet særlig feriegodtgørelse.

Stk. 5

I stedet for betaling efter stk. 1 kan det aftales med den ansatte, at 3 timers rådighedsvagttjeneste afregnes med 1 times frihed med løn.

Stk. 6

Der ydes ikke tillæg efter stk. 1 eller gives frihed efter stk. 5 for timer, der er omfattet af § 17 og § 18.

§ 17. Betaling for udkald mv.

For udkald og beordret pligtig tilsynstjeneste under rådighedsvagter betales overtidsbetaling med 100% overtidstillæg for den effektive arbejdstid. Dog kan der højst betales overtidsbetaling svarende til løntrin 43 med 100% overtidstillæg. Udkald afregnes pr. påbegyndt time i hele timer. Der ydes ikke tillæg efter § 16 for disse timer.

Bemærkning:

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt ansat forlader hjemstedet til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstidsbegyndelse, evt. ved at den ansatte møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere af bl.a. tidspunktet og vejrliget.

§ 18. Telefonopkald

For telefonopkald under rådighedsvagt, der medfører egentlig aktivitet, fx opkald til andre, men uden at opkaldet medfører udkald af den pågældende selv, betales takstmæssig overtidsbetaling svarende til 1 overarbejdstime, uanset antallet af opkald inden for samme time.”

I Beredskabsaftalen af 31. januar 2022 findes blandt andet følgende bestemmelser:

*”Kapitel 2. Månedslønnet personale**§ 2. Afgrænsning- månedslønnede*

Ansatte, som er ansat til mere end 1 måneds beskæftigelse, aflønnes med månedsløn, jf. Kapitel 2.

...

*§ 12. Arbejdstid**Stk. 1*

Arbejdstiden for fuldtidsbeskæftiget personale udgør gennemsnitlig 37 timer pr. uge.

...

§ 14. Arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedstjeneste

Arbejdstidsaftale om arbejde i forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt i hjemmet (04.89) med tilhørende Aftale om hviletid og fridøgn (04.90) gælder.

Bemærkning.

Personer der varetager indsatsledervagten ydes vagtbetaling efter § 29.

...

Kapitel 3. Honorarlønnet personale

§ 25. Personafgrænsning

Kapitlet omfatter personale ansat som

- a) beredskabschefer,
- b) viceberedskabschefer,
- c) beredskabsinspektører,
- d) indsatsledere,
- e) ledere af det civile beredskab.

§ 26. Honorarer

Stk. 1

Honorarer efter denne paragraf kan ikke ydes til personer, som er ansat og aflønnet efter bestemmelserne i Kapitel 2.

...

Kapitel 4. Fællesbestemmelser

§ 29. Vagtbetaling til indsatsledere

Stk. 1

Personale, som deltager i indsatsledervagten, ydes flg. vagtbetaling pr. vagtdøgn:

	Pr. 1. april 2021	(O21) Pr. 1. april 2022 (O.21)
Mandag, tirsdag, onsdag, torsdag – normalt 4 dage pr. uge:	421,00 kr.	438,50 kr.
Fredag, lørdag, søndag og helligdage – normalt 3 dage pr. uge	630,00 kr.	647,50 kr.

Alle beløb er angivet i 31/03 2000-niveau.

Bemærkning:

Det er parternes opfattelse, at vagtordningen under alle forhold vil kunne gennemføres i overensstemmelse med hviletidsaftalen (04.90), såfremt der er 3 personer i indsatsledervagten.

Vagtbetalingen gives ikke til indsatsledere, der samtidig har vagt ved entreprisebrandvæsenet.

Stk. 2

I stedet for særlig feriegodtgørelse ydes feriegodtgørelse med 12 ½ % af vagtbetalinger efter denne paragraf.

Bemærkning:

Vagtbetalinger betragtes ikke som en fast påregnelig ydelse i relation til ferie.

§ 30 Udkaldsbetaling til indsatsledere

Stk. 1

Personale, der fungerer som indsatsledere, betales ved udkald uden for normal arbejdstid timebetaling svarende til løntrin 39, gruppe 2, med 50% tillæg.

Bemærkning:

Personale, som ikke er ansat i anden kommunal stilling ydes udkaldsbetaling for samtlige udkald.

Stk. 2

Betaling ydes pr. påbegyndt time.

Stk. 3

Udkaldenes varighed regnes fra det tidspunkt, hvor den pågældende forlader opholdsstedet/hjemstedet/beredskabsstationen til den pågældende forlader skadestedet/beredskabsstationen.

Bemærkning:

Personale, der i øvrigt er ansat ved et entreprisebrandvæsen, er omfattet af overenskomsten, og der gives de pågældende udkaldsbetaling, medmindre de pågældende har vagt ved entreprisebrandvæsenet.

...

Der er mellem parterne enighed om, at ingen i beredskabet honoreres efter holddriftsaftalens § 16.

VI. Parternes argumentation

Klagerne har i det sammenfattende processkrift anført blandt andet:

Vagttyper og parternes aftaler herom

Det kan lægges til grund, at indsatslederen ved rådighedsvagt fra hjemmet i vagtperioden selv kan disponere over den del af tiden i en rådighedsvagt, hvor der ikke udføres opgaver, og i denne del af tiden udøve sædvanlige fritidsaktiviteter, være sammen med familie og venner m.fl. på sin bopæl og i lokalområdet.

Rådighedsvagtens indgriben i vagthavendes mulighed for at leve sit sædvanlige liv består således alene i, at det ikke er muligt for den vagthavende at fjerne sig længere væk fra sit hjem, end kravet om overholdelse af responstid og kravet om øjeblikkelig udrykning kan overholdes.

I modsætning hertil ses, at hvis indsatslederen under vagten bliver pålagt at tage ophold på brandstationen eller et andet sted i den kommune, hvor beredskabet har hjemme, medfører vagten yderligere begrænsninger i livsudfoldelsesmulighederne, og der er herefter tale om en døgnvagt.

Der er således en væsentlig forskel på de to typer af vagter, hvilket også afspejler sig i honorering og afvikling af hviletid.

Det følger således direkte af det relevante aftalegrundlag for ansættelse som indsatsleder, at der for så vidt arbejdet udføres i vagt, så sondres der mellem flere forskellige vagttyper, og at der ydes forskellig betaling herfor.

Arbejdsgiveren er altid pligtig at overholde kollektive aftaler om arbejdstid og dens tilrettelæggelse.

Konkret er det klagernes synspunkt, at parterne i de kollektive aftaler om indsatsledernes arbejde og deres arbejdstid har været enige om, hvordan indsatsledernes arbejdstid i vagt har kunnet tilrettelægges, og at parterne kendte og anerkendte hinandens forudsætninger og hensigter i så henseende helt fra aftalens indgåelse.

Det er således klagernes påstand, at der altid er sket tilrettelæggelse af arbejdet for indsatslederne på en sådan måde, at det planlagte og præsterede vagtarbejde entydigt har kunnet henføres til den ene eller den anden karakter type – rådighedsvagt eller døgnvagt – således at korrekt honorering i henhold til overenskomsten kunne finde sted.

Det gøres i forhold til begrebet rådighedsvagt gældende, at denne type af vagt forudsætningsvist og i henhold til ordlyden af holddriftsaftalen er vagt, der udføres fra den ansattes hjem.

Dette fremgår udtrykkeligt af definitionen af begrebet i holddriftsaftalen, § 10, stk. 1, men også stk. 3, i hvilken det siges, at kommunalbestyrelsen efter samråd med de berørte ansatte kan etablere rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemme, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet, hvilket modsætningsvist må betyde, at rådighedsvagt i udgangspunktet altid udføres fra hjemmet og med pligt til ophold her, og at det i udgangspunktet kun er i tilfælde, hvor det er i beredskabsleders interesse at fravige dette udgangspunkt, at der kan indgås aftale herom.

Givet den klare definition af begrebet rådighedsvagt, og givet at det hermed er klart, at en sådan vagt kun ved særlig aftale herom kan udføres fra et andet sted end hjemmet, og givet at en sådan særlig aftale skal varetage indsatslederens interesser, gøres det gældende, at det ikke er muligt at

organisere arbejdet som indsatsleder på en sådan måde, at indsatslederen nødvendigvis må tage ophold udenfor hjemmet under en rådighedsvagt.

Dette synspunkt følger i øvrigt af det ved EU-Domstolens afgørelser fastlagte princip om, at hvis en arbejdsgiver tilrettelægger udførelsen af arbejdet på en sådan måde, at medarbejderne også har perioder uden tilstedeværelse på arbejdspladsen, hvor medarbejderen ikke kan disponere over sin tid og sine opholdsmuligheder på en sådan måde, at tiden kan betragtes som hviletid, så anses dette tidsrum for arbejdstid, uanset om man så i øvrigt benævner denne periode, hvor medarbejderen ikke kan disponere over sin tid, men heller ikke er på arbejdspladsen, som rådigheds-vagt.

Særligt for så vidt angår påstand 2 gøres det gældende, at det ved EU-Domstolens præjudicielle afgørelser i C 580/19, C 344/19, C 518/15 og C 266/14 er klargjort, at i det omfang en medarbejder står til rådighed for en arbejdsgiver på en sådan måde, at der opstår begrænsninger i medarbejderens muligheder for frit at disponere over den tid, hvori der ikke kræves faglige ydelser, for så vidt angår muligheden for at hellige sig egne interesser, betragtes den tid, hvori rådigheden pågår, som arbejdstid.

Hvis arbejdet i vagt ikke kan henføres til den ene eller den anden form, så må vagtarbejdet siges ikke at være aftaledækket, og parterne har herefter en interessekonflikt, som ikke mod medarbejderens protest kan løses ved arbejdsgivers ensidige tiltag, når parterne i øvrigt er organiserede.

Klagerne er imidlertid enige med indklagede i, at det har formodningen for sig, at parterne i en kollektiv aftale har indgået aftale om alle typer af arbejde indenfor det faglige område, som en kollektiv aftale dækker, hvilket i den konkrete situation må føre til den konklusion, at når det er klart, at den måde arbejdet er tilrettelagt på, ikke er en rådighedsvagt, og arbejdet udføres kontinuerligt i et døgn, så er der tale om en døgnvagt, som jo er den eneste anden mulig form for vagt, idet der helt åbenbart ikke er tale om etablering af skiftehold i den faktiske arbejdstilrettelæggelse.

”Indsatsledervagt” er i øvrigt ikke en særlig form for vagt, idet denne vagt, jf. beredskabsaftalen, skal organiseres indenfor rammerne af de for den konkrete ansættelse gældende rammer for organisering af arbejdstid, jf. holddriftsaftalen.

Arbejdsgiverens pligt til at anvende de aftalte vagttyper i henhold til forudsætningerne herom

Ved organiseringen af arbejdet må arbejdsgiveren i de situationer, hvor der i henhold til aftale i overenskomst er mulighed for at organisere og tilrettelægge arbejdet på flere måder, i udgangspunktet ensidigt bestemme, hvordan arbejdet tilrettelægges, men dette skal ske indenfor rammerne af det aftalte, og arbejdsgiveren er forpligtet til at følge de for tilrettelæggelse af arbejdet på den valgte måde gældende regler – både for så vidt angår tilskrivning og opgørelse af arbejdstid som i forhold til vederlæggelse af det udførte arbejde.

For så vidt angår indsatsledervagt har parterne som anført aftalt, at vagter bl.a. kan udføres som rådighedsvagter.

Den helt store fordel ved disse vagter for arbejdsgiveren er, at ikke alle timer i vagten som udgangspunkt anses for at være arbejdstid, og at vagthavende derfor også kan afvikle hviletid ”samtidig” med at være på vagt.

Derved adskiller rådighedsvagten sig fra andre vagtformer, døgnvagt og holddrift, hvor alle timer i vagten anses for at være arbejdstid.

Tilskrivning og opgørelse af arbejdstid og vederlag ved rådighedsvagt er, helt i tråd med hvad vederlag generelt er, aftalt ved forhandling mellem de forhandlingsberettigede parter, og som ved alle forhandlinger om vederlag beror den endelige aftale om vederlagets størrelse på nogle forudsætninger, som har afgørende betydning.

Ved fastsættelse af vederlag for rådighedsvagt har det været forudsætningen, at vagtstedet, som angivet i holddriftsaftalens § 10, er den ansattes hjem, og dette er en helt afgørende forudsætning for aftalen om betalingens størrelse. Derfor er vederlaget for rådighedsvagten i forhold til vederlaget for de 2 øvrige vagtformer også meget mindre.

Det er et grundlæggende princip, at hvis situationen er den, at der viser sig et behov for at kunne tilrettelægge arbejdstiden på en måde, som ikke er forudset ved indgåelse af aftale om arbejdstid og vederlag herfor, så må de forhandlingsberettigede parter forhandle og indgå aftale om opgørelse af arbejdstid og vederlag for denne tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Arbejdsgiveren kan således ikke blot tilrettelægge arbejdet på en måde, som ikke dækkes af allerede indgåede aftaler, og blot henføre dette således tilrettelagte arbejde til en anden af

arbejdsgiverens ensidigt valgt bestemmelse i overenskomsten, hverken for så vidt angår opgørelse af arbejdstid eller for så vidt angår vederlag.

Klager er enig i, at det ikke i den EU-retlige regulering er fastlagt, hvordan ydet arbejdstid skal honoreres.

Denne sag drejer sig imidlertid heller ikke i udgangspunktet om honorar, men om fortolkning af de mellem parterne indgåede aftaler om arbejdstid, herunder vil det være relevant at konstatere, hvilken karakter den tid, som en indsatsleder præsterer i den form for vagt, som bl.a. anvendes i Køge, har ved opgørelse af henholdsvis arbejdstid og hviletid.

Det er i dette perspektiv, at den påberåbte EU-regulering har betydning for afgørelsen af nærværende sag, idet det med de omstridte aftaler er fastlagt, hvornår en medarbejder er ”på arbejde”, og hvornår en medarbejder ikke er ”på arbejde” ved udførelse af vagt, givet at det i holddriftsaftalen er defineret, hvor en medarbejder kan/skal opholde sig under en rådighedsvagt, jf. holddriftsaftalen.

Det kan i den konkrete situation konstateres, at vel pålægger arbejdsgiverne omfattet af parternes aftaler ikke direkte indsatslederne at opholde sig på et bestemt sted under dennes rådighedsvagt, men der pålægges medarbejderne en væsentlig begrænsning i forhold til ophold under rådighedsvagt i form af krav til responstid.

Herved begrænser arbejdsgiverne medarbejdernes mulighed for at hellige sig egne interesser i den del af rådighedsvagten, hvori der ikke udføres faglige ydelser, og dermed må hele den periode, hvori rådighedsvagten er pålagt, betragtes som arbejdstid.

Det *bestrides* således, at det er korrekt, når KL hævder, at en organisering af arbejdet i rådighedsvagt – f.eks. ved fastlæggelse af krav om responstid – på en sådan måde, at indsatslederen ikke kan opholde sig i sit hjem i vagtperioden, blot medfører, at en ansat på rådighedsvagt selv kan beslutte, hvorfra vagten alternativt udføres, og at denne beslutning kan træffes ud fra egne interesser og ikke indebærer, at der gives et pålæg om opholdssted.

Det gøres gældende, at det forhold, at den aftalte betaling for rådighedsvagt er væsentlig mindre end den aftalte betaling for døgnvagt medfører en skærpet pligt for arbejdsgiverne til at påse, at der ikke i relation til arbejdets tilrettelæggelse sker omgåelse af aftaler om honorering for

rådighedsvagt eller sker tilsidesættelse af forudsætninger for anvendelse af disse aftaler, og det påhviler arbejdsgiver at løfte bevisbyrden for, at den af arbejdsgiver foretagne tilrettelæggelse af arbejdet er i overensstemmelse med ordlyden og forudsætningen i de kollektive aftaler – her konkret om karakteren af en rådighedsvagt.

Det gøres gældende, at indklagede ikke kan løfte denne bevisbyrde.

Givet dette gøres det til støtte for den nedlagte påstand gældende, at den faktisk konstaterede anvendelse af overenskomstens regler og aftaler vedrørende rådighedsvagt og døgnvagt indebærer en omgåelse og tilsidesættelse af aftaler om honorering for rådighedsvagt og parternes forudsætninger for en mere begrænset betaling for rådighedsvagt i forhold til betaling for døgnvagt.

Det er et grundlæggende princip, at et forsøg på at omgå en aftale eller forudsætningerne for en aftale må tilsidesættes, og det faktiske forhold bedømmes i henhold til den indgåede aftale og forudsætningerne herfor.

Klager har i øvrigt konstateret, at indklagede ikke bestrider, at arbejde, der udføres på en vagt ud over den sædvanlige daglige arbejdstid og med direkte eller indirekte pålagt ophold udenfor hjemmet, og som ikke er arbejde i skiftehold, ikke kan være en rådighedsvagt.

Klagers subsidiære påstand

Klager har nedlagt en subsidiær påstand, for det tilfælde at voldgiftsretten måtte finde, at der ikke i parternes kollektive aftaler er indeholdt aftaler om, hvordan en tilrettelæggelse af indsatsledernes arbejde i vagt uden ophold på tjenestestedet på den beskrevne måde skal indgå i indsatsledernes arbejdstid.

Det er i så henseende klagerens opfattelse, at der, hvis dette er tilfældet, er grundlag for at tage stilling til det således åbne spørgsmål, idet afgørelse heraf – i hvert fald indirekte – vil danne grundlag for fastlæggelse af honoreringen for sådan tid under parternes kollektive aftaler.

Klagerne henviser for så vidt anbringender til støtte for den subsidiære påstand til det ovenfor anførte om kvalificering af tid som henholdsvis arbejdstid og hviletid.

Indklagede

I indklagedes sammenfattende processkrift er anført blandt andet:

§ 10 i holddriftsaftalen er uden betydning for nærværende sag.

§ 10 i holddriftsaftalen regulerer rådighedsvagter i bred forstand, og bestemmelsen omfatter i øvrigt ikke det honorarlønnede personale.

Indsatsledervagter er derimod noget særligt, som er eksplicit reguleret i beredskabsaftalen, og som omfatter både det honorarlønnede og det månedslønnede personale. Ganske vist omtaler klager mere eller mindre konsekvent indsatsledervagter som rådighedsvagter i sine processkrifter, men i henhold til overenskomstgrundlaget er der tale om to forskellige ting.

Honoreringen af indsatsledervagter og honoreringen af rådighedsvagter er i øvrigt også forskellig.

Som det fremgår af § 29 i beredskabsaftalen honoreres medarbejdere, som udfører indsatsledervagt, med en fast vagtbetaling pr. døgn.

Medarbejdere, som udfører rådighedsvagt i henhold til holddriftsaftalen, modtager et bestemt tillæg pr. vagttime, jf. § 16, stk. 1 i holddriftsaftalen.

Også honoreringen i forbindelse med udkald er forskellig. Af § 30 i beredskabsaftalen om indsatsledervagt fremgår, at udkald uden for normal arbejdstid honoreres med *"timebetaling svarende til løntrin 39, gruppe 2, med 50% tillæg"*.

Ved udkald under rådighedsvagt i henhold til arbejdstidsaftalen honoreres medarbejdere som udgangspunkt med overtidsbetaling med 100 % overtidstillæg for den effektive arbejdstid, jf. § 17 i holddriftsaftalen.

Særligt interessant i relation til nærværende sag er, at ordlyden i hhv. holddriftsaftalen (om rådighedsvagter) og beredskabsaftalen (om indsatsledervagter) på centrale punkter er forskellige.

Af en bemærkning til § 17 i holddriftsaftalen fremgår således følgende om opgørelsen af arbejdstiden i rådighedsvagter:

"Bemærkning:

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt ansat forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstids begyndelse, evt. ved at den ansatte møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere af bl.a. tidspunktet og vejrliget.”

Dette adskiller sig fra § 30, stk. 3, i beredskabsaftalen, der beregner udkald under indsatsledervagter fra det tidspunkt, hvor en medarbejder forlader ”opholdsstedet/hjemstedet/beredskabsstationen”.

Ordlyden af disse honoreringsbestemmelser viser således også, at beredskabsaftalens regler om indsatsledervagter ikke opererer ud fra et udgangspunkt om, at indsatsledervagter skal kunne foregå fra hjemmet. Havde dette været tilfældet, så havde beredskabsaftalens ordlyd svaret til arbejdstidsaftalen. Som det ses, er ordlyden imidlertid forskellig.

Om holddriftsaftalen i øvrigt

Som ovenfor nævnt, så er KL grundlæggende af den opfattelse, at arbejdstidsaftalen er uden relevans for nærværende sag.

KL kan ikke tilslutte sig den fortolkning af holddriftsaftalen, som klager bygger nærværende sag på.

Til forskel fra beredskabsaftalen dækker holddriftsaftalen en lang række områder, herunder områder som intet har med beredskaberne at gøre. Dette kan f.eks. være forsyningsvirksomheder, ansatte i IT-funktioner, medarbejdere i teknisk forvaltning, herunder vinterberedskabet etc.

Reglerne om rådighedsvagter i hjemmet har historisk sikret, at medarbejderne på rådighedsvagt befandt sig i hjemmet, hvor de havde mulighed for at tage deres telefon.

Dette er bl.a. den historiske baggrund for, at rådighedsvagter tager afsæt i medarbejderens hjem.

I praksis er der dog lukket op for, at medarbejderne kan stå til rådighed fra andre steder end deres bopæl.

Det følger således af holddriftsaftalens § 10, stk. 2, 1. bombe, at *”der efter samråd med de berørte ansatte kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet”*.

Holddriftsaftalens § 10, stk. 2, 1. bombe, indebærer, at kommunerne har mulighed for at aftale med medarbejderne, at rådighedsvagter – trods det historiske udgangspunkt – kan udføres uden for hjemmet (naturligvis forudsat at medarbejderne i øvrigt er til at træffe og kan møde på arbejdet inden for en aftalt tidshorisont).

Efter KL's opfattelse indebærer bestemmelsen i § 10, stk. 2, 1. bombe, også, at en kommune efter samråd med en medarbejder kan fastlægge, at medarbejderen eksempelvis under sine rådighedsvagter er forpligtet at opholde sig inden for en kommunegrænse eller et andet nærmere afgrænset geografisk område, når disse rådighedsvagter udføres – uanset at medarbejderen har bopæl uden for dette område.

Det afgørende er efter KL's opfattelse, hvad arbejdsgiverkommunen kan blive enige med sine medarbejdere om, herunder f.eks. i forbindelse med ansættelsen. Og hvis en ansøger til en stilling tilkendegiver, at denne vil kunne leve op til rådighedsforpligtelsen (f.eks. ved at opholde sig på et vandrehjem eller i et sommerhus), så er der efter KL's opfattelse ikke noget i arbejdstidsaftalen, der er til hinder for, at arbejdsgiverkommunen og medarbejderen kan indgå en aftale om ansættelse baseret på disse forudsætninger.

Som behandlet i svarskriftet og ovenfor er det KL's opfattelse, at § 10, stk. 2, 1. bombe, er indsat for at give både medarbejderne og kommunerne en fleksibilitet. Bestemmelsen gør det således eksempelvis muligt at ansætte en medarbejder og indgå aftaler om rådighedsvagter med denne, selvom medarbejderens hjem ikke ligger i kort afstand fra arbejdspladsen.

Alternativt til at indgå en sådan aftale ville efter omstændighederne kunne være, at man slet ikke kunne tilbyde medarbejderen ansættelse.

Konsekvenserne af klagers synspunkt

For så vidt angår klagers synspunkter i nærværende sag, så skal KL ikke undlade at gøre opmærksom på, at hvis retstilstanden måtte være, som det anføres af klager, så vil dette i mange tilfælde bevirke, at en kommune eller et beredskab må nægte en medarbejder ansættelse, hvis medarbejderen ikke er bosiddende inden for beredskabsområdet, idet vedkommende så ikke vil kunne påtage sig indsatsledervagter.

Situation vil ydermere være den, at det vil kunne udgøre væsentlig misligholdelse – og at det dermed vil kunne være bortvisningsgrund – hvis en medarbejder med indsatsledervagter flytter ud af indsatsområdet – uanset at medarbejderen tilbyder at kunne stå til rådighed under indsatsledervagterne fra eksempelvis et sommerhus eller et vandrehjem, som ligger inden for indsatsområdet.

Den her nævnte retstilstand må alt andet lige have formodningen imod sig.

Selv hvis voldgiftsretten trods ovennævnte måtte nå frem til, at indsatsledervagten foruden beredskabsaftalens §§ 29 og 30 er reguleret af holddriftsaftalens § 10, gøres det *gældende*, at KL skal frifindes.

Af holddriftsaftalens § 10, stk. 2, følger således blandt andet:

Stk. 2

Etablering og tilrettelæggelse af rådighedsvagt sker efter kommunalbestyrelsens beslutning herom, idet

- *der efter samråd med de berørte ansatte kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet, og ...”*

Det fremgår med andre ord af holddriftsaftalens § 10, stk. 2, 1. bombe, at rådighedsvagt kan etableres uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette sker i samråd med de berørte medarbejdere.

Overenskomstparterne har i overenskomsten aftalt, at arbejdsgiverne omfattet af overenskomsten kan tilrettelægge arbejdet for månedslønnet personale både i indsatsledervagter og i døgnvagter. Karakteren og honoreringen af disse vagtordninger er vidt forskellig. Det kan derfor *ikke* lægges til grund, at døgnvagter på en eller anden måde skulle nyde forrang over for indsatsledervagter.

Ligeledes er der ikke grundlag for klagerens synspunkt om, at eksistensen af døgnvagter som et muligt alternativ til indsatsledervagter skulle indebære, at kravene til KL's bevisbyrde skærpes.

Tværtimod er det de klagende organisationer, som påberåber sig forhold, der ikke kan udledes af overenskomstgrundlaget, og det er derfor på sædvanlig vis de klagende organisationer, som bærer bevisbyrden for, at de skal have medhold i de synspunkter, som de har indtaget – synspunkter, som hverken har støtte i overenskomstgrundlagets ordlyd eller andetsteds.

Foruden kollektivarbejdsretlige synspunkter har klager i klageskriftet henvist til praksis fra EU-Domstolen.

Klager synes at misforstå den påberåbte praksis fra EU-Domstolen. EU-Domstolen har i flere afgørelser forholdt sig til arbejdstidsbegrebet i henhold til de arbejdsmiljøregler om sikkerhed og sundhed, der udspringer af EU-lovgivningen. EU-Domstolen har imidlertid også flere gange understreget, at disse regler *ikke* finder anvendelse på lønforhold.

Det forhold, at rådighedstjeneste i henhold til EU-lovgivningens regler om arbejdsmiljø *efter omstændighederne* skal betragtes som arbejdstid, indebærer således ikke, at den pågældende rådighedstjeneste tillige skal honoreres som arbejdstid, idet de lønmæssige forhold *ikke* er reguleret i henhold til EU-lovgivningen.

Det gøres derfor også *gældende*, at praksis fra EU-Domstolen ikke ændrer på, at KL skal frifindes.

Der er enighed mellem parterne om, at der ikke findes nogen ansat i beredskabet, som honoreres efter driftsaftalens § 16.

VII. Opmandens begrundelse og resultat

Der findes ikke i dansk arbejdsret en almindelig, bindende definition af begrebet ”rådighedsvagt/rådighedstjeneste”.

Begrebet ”rådighedsvagt” i holddriftsaftalens § 10 er defineret som ”rådighedsvagt er pligtig tilstedeværelse i hjemmet,”. Da det må lægges til grund, at der ikke for indsatslederen i denne sag er foreskrevet pligt til at opholde sig i hjemmet, er denne bestemmelse efter sit eget indhold uanvendelig i sagen. Dette bestyrkes af bestemmelsen i § 10, stk. 2, hvorefter beredskabet i samråd med de berørte ansatte kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvilket er tilfældet her. Hertil kommer, at der mellem parterne er enighed om, at bestemmelsen i holddriftsaftalens § 10 ikke finder anvendelse på beredskabsområdet. Bestemmelserne i holddriftsaftalen,

herunder § 10, har et bredt anvendelsesområde over adskillige og forskelligartede arbejdsområder. I stedet anvendes på beredskabsområdet bestemmelserne i beredskabsaftalens kapitel 4, der ikke foreskriver pligtigt ophold i hjemmet, men tværtimod overlader det til den ansatte at fastlægge sit opholdssted.

Der er således ikke i overenskomstgrundlaget belæg for et krav om, at honorering efter beredskabsaftalen er betinget af, at rådighedsvagt udføres fra hjemmet. Indsatsledervagten kan tværtimod varetages fra et valgfrit sted for medarbejderen, når blot responstiden overholdes.

Herefter, og da det, som klagerne i øvrigt har anført, ikke kan føre til noget andet resultat, må indklagede frifindes for klagernes principale påstand.

Klagernes subsidiære påstand er generelt affattet og af ganske upræcist indhold. Det fremgår imidlertid af klagernes procedure, at påstanden er knyttet til fastlæggelse af honoreringen for indsatsledernes vagttid under parternes kollektive aftaler. Herefter, og af de ovennævnte grunde, må indklagede frifindes for denne påstand.

Thi bestemmes:

Indklagede, Kommunernes Landsforening, frifindes.

Hver part betaler egne sagsomkostninger og halvdelen af udgiften til opmanden.

København, den 22. oktober 2024

Jon Stokholm