

48-timers reglen og dens konsekvenser

Medlemmer ansat
i de kommunale
redningsberedskaber



Indhold

48-timers reglen	3
Konsekvenser af reglen	4
Godtgørelse ved overskridelse af 48-timers reglen	4
Arbejdsgiverens ansvar	4
Mistanke om brud på reglen	4
Derfor rejser FOA sagen	8
Konsekvenser for dig	8
Hvad gør FOA	10

Politisk ansvarlig: Reiner Burgwald
Redaktion: Jeanette Sandberg Bossen
Illustration: iStockphoto **Produktion:**
Grafisk Team/TG og FOAs trykkeri

48-timers reglen

48-timers reglen er en regel/ lovgivning som siger, at man på et hvilket som helst tidspunkt skal kunne gå 4 måneder tilbage, og så må medarbejderen ikke have arbejdet mere end 48 timer om ugen i gennemsnit for den samme arbejdsgiver.

48-timers reglen er vedtaget i et arbejdstidsdirektiv af EU i 2003, for at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed.

EU's Arbejdstidsdirektiv gælder alle lønmodtagere i EU. I den offentlige sektor i Danmark er direktivet skrevet ind i vores overenskomster.

På det private arbejdsmarked er det nogle steder ligeledes indskrevet i overenskomsterne eller gælder i kraft af 'Bekendtgørelse af lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet'.

Det skal samtidig forhindre arbejdsgiverne i at bruge lønmodtagernes arbejdskraft i mere end 48 timer om ugen i gennemsnit over en periode på 4 måneder.

Arbejdstidsdirektivet fungerer som en beskyttelseslov for lønmodtageren, som bl.a. skal sikre, at man som medarbejder ikke arbejder så meget, at man bliver nedslidt af sit arbejde.

Reglerne i direktivet gælder for alle lønmodtagere. Det betyder, at mange faggrupper berøres.

Konsekvenser af reglen

Siden 2003 er der sket afgørende ændringer i omfang og fortolkning af reglerne. Ændringerne går helt kort ud på følgende:

- EU-domstolen har fastslået, at der kun findes 2 former for tid: **arbejdstid** eller **hviletid**.
- EU-domstolen har afgjort, at hvis man står til rådighed for sin arbejdsgiver og skal udføre opgaver for arbejdsgiver, med en frist/responstid på 8 minutter, skal rådighedstiden regnes med i opgørelsen af arbejdstiden på 48 timer.
- Vestre Landsret har ved dom fastslået at der ikke er tale om hviletid, hvis man skal stille sin arbejdskraft til rådighed/responstid med en frist på 29 minutter.

Godtgørelse ved overskridelse af 48-timers reglen

Hvis du har arbejdet mere end beskrevet, har du krav på en godtgørelse fra arbejdsgiver.

For FOA er det ikke et mål i sig selv, at sikre medlemmerne en godtgørelse, men et middel til at få KL til forhandlingsbordet.

Arbejdsgiverens ansvar

Det er arbejdsgiverens ansvar, at arbejdstiden ikke overskrider 48 timer om ugen i gennemsnit over 4 måneder. Selvom medarbejderne kunne have lyst til at arbejde mere, skal arbejdsgiveren sørge for, at arbejdstiden ikke bliver mere end 48 timer.

Det betyder selvfølgelig ikke, at du ikke som medarbejder kan tage overarbejde. Det betyder bare, at arbejdsgiveren skal sørge for, at du får afspadseret indenfor 4 måneder, hvis din arbejdstid har været mere end 48 timer i gennemsnit.

Mistanke om brud på reglen

Der er en generel mistanke om, at mange beredskaber i Danmark har store udfordringer med at overholde 48-timers reglen. FOA har på baggrund af dommene forsøgt at få KL i tale om denne udfordring.

Historie

- I **2003** faldt der dom i Tyskland, hvor det blev slået fast, at er man til rådighed på ens arbejdsplads så skal alle timer regnes som arbejdstid.
- I **2017** blev der afsagt dom i Højesteret. Denne dom slog fast, at en arbejdsgiver skal betale godtgørelse, hvis en medarbejder har arbejdet mere end 48 timer i gennemsnit over 4 måneder, selvom medarbejderen havde taget frivilligt overarbejde, og på trods af at der ikke var pålagt ekstraarbejde.
- I februar **2018** faldt der ved EU-domstolen dom i en sag om Arbejdstidsdirektivet. Denne sag omhandlede en deltidsbrandmand, der stod til rådighed fra hjemmet som deltidsbrandmænd jo gør. Han rejste sagen med det formål, at få løn for alle timerne. Sagen endte i stedet med, at retten slog fast, at alle timer, han stod til rådighed, skulle tælle som arbejdstid, men at der ikke blev taget stilling til aflønning. Denne brandmand skulle møde indenfor 8 minutter.
- I juni **2019** faldt der en afgørelse ved EU-domstolen i en sag fra Spanien. Dommen siger, at skal man kunne dokumentere, at en arbejdsgiver ikke overholder 48-timers reglen, så kræver det, at arbejdsgiverne registrerer, hvor meget alle medarbejdere arbejder. Det betyder, at det nu er fastslået, at samtlige arbejdsgivere i EU skal være i stand til at dokumentere, hvor meget deres medarbejdere er på arbejde.
- I september **2019** er der afsagt en dom mod en vognmand. Sagen er anlagt af 3F. Her blev det, ved Vester Landsret, slået fast, at hvis man er til rådighed og skal kunne 'rykke ud' indenfor 29 minutter, så er ens rådighedstid at betragte som arbejdstid på lige fod med andet arbejde.
- I december **2019** har Øster Landsret slået fast, at en chaufførs ventetid også skal regnes som arbejdstid. Sagen handler om, at chaufføren stod til rådighed på vagter, der løb fra kl. 6 til kl. 18, og retten har slået fast, at ventetid mellem kørsler også er at betragte som arbejdstid, fordi han var begrænset af de muligheder, han havde for at varetage personlige og sociale interesser.





Hidtil desværre uden resultat. I og med at der både er tale om overenskomstbrud og en lovovertrædelse, mener FOA, at det er nødvendigt at løfte sager om brud på 48-timers reglen.

Vi har som fagforening en forpligtigelse til at sikre, at gældende regler og love overholdes, og at medlemmernes vilkår – også arbejdstid – er i orden. Det er derfor *ikke* en mulighed ikke at løfte denne sag overfor arbejdsgiver.

Derfor rejser FOA sagen

Vi kan derfor i FOA ikke se bort fra, at det nu flere gange er slået fast, at 48-timers regel *skal* overholdes. Både af hensyn til medarbejderne, borgerne og arbejdspladsen. Selvom vi ved, at det kan have store konsekvenser for nogle medlemmer, er vi som fagforening selvfølgelig nødt til at holde fast i, at lovgivning og aftaler skal overholdes.

De offentlige arbejdsgivere er – i sagens natur – forpligtet til at følge dansk og europæisk lovgivning og skal umiddelbart rette ind efter de afgørelser, der træffes.

Konsekvenser for dig

Med disse domme er det umuligt at fortsætte med at arbejde som hidtil i de kommunale redningsberedskaber.

Dommene har ikke indflydelse på, om man får løn for de timer, man arbejder eller ej, men forholder sig alene til, om man står til rådighed for arbejdsgiveren – altså er det arbejdstid eller hviletid. Derfor tæller en døgnvagt 24 timer, selv om det er aftalt, at der kun gives løn for 20 timer.

Er man ansat på døgnvagter betyder 48-timers reglen, at man alene kan have overarbejde svarende til 7 ekstra døgnvagter om året eller til 168 timers overarbejde på 1 år fordelt over året, så man ikke på noget tidspunkt overstiger 48 timer i gennemsnit over en 4 måneders periode.

Derfor er det i praksis nærmest umuligt at kombinere fuldtidsbeskæftigelse på vores beredskabsoverenskomster og samtidigt stå til rådighed. Det vil også være i strid med direktivet, hvis man fx er fuldtids-

Fakta**Beregning af arbejdstid**

87 døgnvagter x 24 timer =
2.088 timer pr. år

48 timer x 47 uger =
2.256 timer som maksimalt
antal arbejdstimer pr. år

2.256 – 2.088 = plads til 168
timers til overarbejde

Fakta**Døgnvagt kombineret med undervisning**

Hvis du er fuldtidsansat med 87 døgnvagter om året og samtidig har undervisning, er det muligt at fordele de 168 timers overarbejde på flere dage. Altså hvis du underviser fx 3, 4 eller 6 timer hver gang, er der plads til mange undervisningsgange indenfor de 168 timer på 1 år.

Fakta**Døgnvagt kombineret med rådighedsvagter**

Hvis du er fuldtidsansat med 87 døgnvagter om året og samtidig har rådighedsvagter fra enten hjemmet eller stationen, overskrider du meget hurtigt både 48-timers reglen og de 'lovlige' 168 timers overarbejde om året. Denne arbejdsform vil være i strid med 48-timers reglen.

Eksempel

87 døgnvagter x 24 timer =
2.088 timer pr. år

85 rådighedsvagter x 24 =
2.040 timer pr. år

Arbejdstid i alt =
4.128 timer pr. år

Overskridelse af 48 timers
reglen med (4.128-2.256)
1.872 timer pr. år.

ansat i en kommune og samtidig er deltidsbrandmand i et kommunalt redningsberedskab og er på rådighed ifølge turnus. Der er nemlig tale om den samme arbejdsgiver.

Derfor skal de kommunale redningsberedskaber organiseres anderledes, og rådighedstjeneste skal enten afskaffes eller deles mellem mange flere, end det sker i dag.

Hvad gør FOA

I FOA har vi længe forsøgt at få en reel dialog med KL, om hvordan man kunne organisere redningsberedskaberne på en måde, så 48-timers reglen kan overholdes, og der fortsat kan være et robust og professionelt beredskab.

Det vil vi selvfølgelig blive ved med at forsøge.

Vi har foreslået forskellige modeller og tilbudt, at vi kunne indgå aftale om at forlænge den såkaldte referenceperiode (den periode, hvori man ikke må overstige de 48 timer) fra de lovbestemte 4 måneder til 12 måneder. Det ville løse nogle konkrete

problemer omkring ferieafvikling og byttemuligheder.

Vi har også tilbudt, sammen med KL, at kontakte beskæftigelsesministeren, hvis vi i fællesskab vurderer, at der er behov for tid til at implementere en ændret organisering.

Desværre er forhandlingerne indtil videre endt uden resultater.

I FOA hverken kan, må eller vil vi sidde dommene overhørig, og selvfølgelig skal medlemmerne have deres godtgørelse, hvis de har krav på det. Endelig er arbejdsgiverne forpligtet til at overholde de regler, der gælder og sørge for, at arbejdet kan udføres i henhold til gældende regler og på en sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlig måde.

Vi håber på forståelse for, at FOA naturligvis skal sikre vores medlemmers vilkår og et forsvarligt arbejdsmiljø, og derfor er FOA nødt til at holde arbejdsgiver op på, at lovgivningen overholdes. Samtidig skal vi selvfølgelig sikre, at alle ansatte behandles ens.

Dine tillidsrepræsentanter og din afdeling er orienteret nærmere om, hvilke initiativer FOA har taget og holdes selvfølgelig løbende orienteret og inddrages i overvejelserne, om hvordan sagen kan afsluttes og fremtidens redningsberedskaber kan organiseres.

Hvis du har spørgsmål til 48-timers reglen eller indholdet i denne pjece kan du ringe til:

Formand for Teknik- og
Servicesektoren i FOA
Reiner Burgwald
tlf. 20 48 49 67

Næstformand for Teknik- og
Servicesektoren
Thomas Brücker
tlf. 29 93 24 04

Du kan læse mere om 48-timers reglen og domme på foa.dk/48-timer.

48-timers reglen og dens konsekvenser

Medlemmer ansat i de kommunale redningsberedskaber

I denne pjece kan du læse om 48-timers reglen og hvilke konsekvenser, det har for din arbejdstid.

Pjecen beskriver de domme, der er faldet om arbejde ud over 48 timer i gennemsnit om ugen over en periode på 4 måneder.

Og endelig giver pjecen eksempler på, hvad der regnes med som arbejdstid og hvor meget overarbejde, du kan have uden at overskride 48-timers reglen.



FOA

SAMMEN
GØR VI FORSKELLEN

Stauings Plads 1-3
1790 København V

Tlf. 46 97 26 26
foa.dk

Teknik- og Servicesektoren

FOA er Danmarks tredjestørste fagforening. Siden 1899 har vi kæmpet for bedre løn- og arbejdsforhold til vores medlemmer. Hovedopgaven er at indgå overenskomster, som sikrer en god løn og moderne, ordnede arbejdsvilkår. Det er FOA, der aftaler din løn, dine tillæg, din arbejdstid, din pension, dine barselsregler, dine ferieregler og dine muligheder for uddannelse. Vores opgave i FOA er også at sikre et stærkt fagligt fællesskab – og at udvikle dit arbejde og vores fag på teknik- og serviceområdet, så velfærden og gode arbejdspladser går hånd i hånd.