

SFS 2404: Brann- og redningstjeneste

SFS 2404 gjelder uavhengig av om tjenesten er organisert som kasernert vakt eller med deltidspersonell tilknyttet hjemmevakt, lommevarsler på fritid (deltidskorps er tidligere frivillig korps) eller blandinger av disse.

Del I Innledning

1.1 Hjemmelsgrunnlag mv.

Særavtalen er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) og Hovedavtalen del A § 4-3.

HTAs bestemmelser og aktuelle sentrale særavtaler gjelder med mindre annet er regulert i denne avtalen.

1.2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

Særavtalen regulerer lønns- og arbeidsforhold for beredskaps- og innsatsstyrken i brann- og redningstjenesten.

Særavtalen gjelder for perioden 01.01.2021 – 31.12.2022.

Særavtalen må sies opp skriftlig minst en måned før utløpstid. Dersom særavtalen ikke er sagt opp av en av partene innen fristens utløp, fornyes særavtalen for ett år av gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

1.3 Lokale særavtaler

Bestemmelsene i SFS 2404 legger i stor grad opp til å være rammepreget. Lokale særavtaler kan inngås for å regulere forhold som ikke er regulert i Hovedtariffavtalen eller denne særavtale. Bestemmelser i lokale særavtaler som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig, jfr HA del A § 4-5.

1.4 Avtalens formål

SFS 2404 skal bidra til at brann- og redningstjenesten lokalt kan utvikles for å løse pålagte samfunnsoppgaver.

1.5 Tilrettelegging for fysisk aktivitet og HMS-arbeid

Arbeidsgiver plikter å legge forholdene til rette for fysisk trening for alle ansatte innenfor brann- og redningstjenesten som har dette som et lovpålagt krav.

Det forutsettes at det innenfor virksomheten utføres et aktivt HMS-arbeid. Dette skal bl.a. kartlegge og beskrive mannskapenes fysiske og psykiske helse i forhold til de oppgaver de skal utføre. I denne forbindelse kan jevnlig gjennomføring av fysisk test være et godt virkemiddel.

1.6 Definisjoner

Heltidspersonell

Personell som har heltidsstilling eller andel av heltidsstilling som hovedstilling.

Deltidspersonell

Personell tilsatt i brannvesenet i stilling som ikke er hovedstilling.

Kasernert vakt

Personell i vakt på brannstasjon.

Beredskap

En ordning som sikrer at personell er disponibelt for innsats på kort varsel i henhold til gjeldende brannordning.

Hjemmevakt

Beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet.

Overordnet vakt

Særsilt kvalifisert personell i egen vaktordning som har brannsjefens myndighet.

Underordnet vakt

Annet personell med vaktordning.

To-delt skift

Vaktordning hvor døgnet (24 timer) er fordelt på to vakter (to vaktlag).

Kommentarer:

Overordnet og underordnet vakt har i denne særavtale kun relevans til hjemmevaktbestemmelsene i pkt. 4, se også HTA kap. 1, pkt. 4.3.2 med underpunkter.

Del II Kasernerte mannskap

2.1 Generelt

Arbeidstiden for kasernert mannskap består av aktivt og passivt arbeid.

Aktivt arbeid er arbeidsoppgaver som utføres etter pålegg fra arbeidsgiver og som går utover den passive tiden. Som aktivt arbeid anses også blant annet utrykninger og nødvendig tilpasset fysisk aktivitet. Aktivt arbeid kan foregå når som helst på døgnet.

Passivt arbeid innebærer at mannskapet må oppholde seg på arbeidsstedet i beredskap, i påvente av utrykningsoppgaver.

2.2 Arbeidsplan

Arbeidstiden skal settes opp i en arbeidsplan, jf. bestemmelsene i arbeidsmiljølovens kap. 10 og de unntak som fremgår av denne avtale.

2.3 Ukentlig arbeidstid

Ukentlig arbeidstid, inkludert aktiv og passiv arbeidstid, skal ikke overstige gjennomsnittlig 42 timer per uke. Arbeidstiden skal i den ordinære arbeidsplanen ikke overstige 48 timer i

noen enkelt uker. Ved helt spesielle behov kan arbeidstaker som sier seg villig, arbeide inntil en døgnvakt ekstra

2.3.1 Fordeling av aktiv og passiv arbeidstid

Aktivt arbeid, inkludert planlagte og uforutsette aktiviteter, skal ikke overstige 21 timer i snitt per uke. Ved utarbeiding av arbeidsplanen må det tas hensyn til at også utrykninger og uforutsette hendinger som oppstår i den passive tiden skal inngå i disse timene.

Når en av de lokale parter krever det skal det på bakgrunn av korpsets erfaringstall vurderes hvorvidt den gjennomsnittlige aktive arbeidstiden er korrekt fastsatt. Helt ekstraordinære hendelser inngår ikke i erfaringstallene.

Viser egne erfaringstall at den aktive arbeidstiden (faktisk medgått tid) i gjennomsnitt overstiger 21 timer per uke over 6 måneder må den aktive arbeidstiden reduseres.

Med henvisning til arbeidsbelastningen (omfanget av aktivt arbeid) kan partene lokalt avtale en annen fordeling av passiv og aktiv arbeidstid, dog ikke utover 42 timer per uke i snitt.

Alternativt kan de lokale parter avtale en økonomisk godtgjøring.

Dersom partene ikke blir enige, kan hver av partene med samtykke fra sentral avtalepart, bringe tvisten inn for en sentral nemnd, jf. HA del A § 6-1.

2.4 Vaktlengder

Arbeidsplanen kan legges opp med inntil 24 timers vakter på ukedager. Ved bruk av 24 timers vakter må det være minst to påfølgende fridøgn. Vakt i helg kan være inntil 48 timer sammenhengende.

Arbeidsplanen kan ved to-delt skift avvikles i ordninger fra 8 til 16 timer.

Kommentarer:

Spisetiden beregnes til 1,5 time i løpet av 24 timer, jf. Aml. § 10-9.

Med helt ekstraordinære hendinger menes innsats ut over 24 timer, unntatt herfra er imidlertid etterslukking og vakthold.

Ved uenighet om beregning av erfaringstall behandles tvisten etter reglene i Hovedavtalens Del A, § 7.

2.5 Arbeidstakere dagarbeidstid

For arbeidstakere med dagarbeidstid gjelder HTAs kap.1 § 4, punkt 4.2 om 37,5 timer per uke.

2.6 Arbeidstakere med kombinert tjeneste

Arbeidstiden er 37,5 timer per uke for arbeidstakere med dagarbeidstid og beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet, jf. pkt. 4.1 i denne avtale.

Arbeidstakere med kombinert tjeneste kan ikke pålegges en 42 timers arbeidstidsordning.

2.7 Utrykning for kasernert mannskap

Kasernert mannskap gis ikke ekstra godtgjørelse i tidsrom som faller innenfor vaktplanen, se dog HTA kap. 1 § 5, pkt. 5.4.1.

Kommentarer:

Utrykning ut over vaktplanen betales som overtid.

Del III Deltidspersonell

3.1 Utrykning for deltidspersonell

For utrykning utenom den tid deltidspersonell står til arbeidsgivers disposisjon, betales overtidsgodtgjøring iht. HTA kap. 1, pkt. 6.5 for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn 2 timer.

Utgifter til reise ved utrykning godtgjøres etter kommunens reiseregulativ.

For hjemmevakt se pkt. 4.2.

3.2 Arbeidstakere med annen hovedstilling i virksomheten

Arbeidstidens lengde per uke kan i gjennomsnitt være 2,5 timer ut over det som følger av reglene i HTA § 4.

Samlet arbeidstid i hoved- og bistilling kan være opptil 2080 timer per år.

Kommentarer:

Dette er i samsvar med arbeidsmiljølovens ytre ramme for alminnelig arbeidstid.

3.3 Deltidspersonell i beredskap uten vaktordning

Deltidspersonell i beredskap uten vaktordning gis en fast årlig godtgjøring, som fastsettes i lokal særavtale.

Del IV Hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)

4.1 Særskilt om hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)

All hjemmevakt kommer i tillegg til øvrige rammer for arbeidstid som følger av denne avtale, dette gjelder også når hjemmevakten regnes som arbeidstid.

Den avtalte hjemmevaksperioden godtgjøres med ordinær timelønn delt på fem (1:5).

Partene lokalt

kan, i stedet for godtgjøring, avtale at vakten helt eller delvis avspaseres.

Kommentarer:

Eventuelle ubekvemstillegg godtgjøres iht. HTA kap.1 pkt. 4.3.2.1 og 4.3.2.2

4.2 Utrykning fra hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)

Utrykning fra hjemmevakt godtgjøres som overtid etter HTA 4.3.2.1. Utrykning regnes fra alarmen går og varer til oppdragets slutt.

Kommentarer:

Overtid ved utrykning fra hjemmevakt gis uavhengig av om man har heltidsstilling eller deltidsstilling.

4.3 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)

Døgnsatser for vaktberedskap godtgjøres etter brannvesenets dimensjoneringsforskrifter slik:

inntil 8 000 innbyggere minimum kr. 265 per døgn
over 8 000 innbyggere minimum kr. 320 per døgn
over 50 000 innbyggere minimum kr. 380 per døgn.

Når partene lokalt er enige om at hjemmevakten er særlig belastende og kompleks i forhold til det normale innen brann- og redningstjenesten, kan arbeidsgiver etter drøftinger fastsette høyere satser.

Godtgjøring forhøyes med 100% for vakt på søn- og helgedager og dager før disse, samt 1. og 17. mai. Det samme gjelder for vakt fra fredag til lørdag når vedkommende ikke har ordinært arbeid på lørdag.

Det er innbyggertallet i forhold til tettsteder og hvordan den enkelte virksomhet har dimensjonert brannvesenet i forhold til dimensjoneringsforskriftene, som avgjør satsens størrelse.

Del V Diverse godtgjøringer

5.1 Pensjonsgivende tillegg

Faste og variable godtgjørelser etter denne særavtale er pensjonsgivende for arbeidstakere som går inn under pensjonsordningen. Godtgjørelsene gis som årsbeløp og utbetales på samme måte som ordinær lønn, jf. HTA kap. 3 pkt. 3.7. Overtidsbetaling og ekstra tillegg som skyldes helge- og høytidsdager er ikke pensjonsgivende.

5.2 Beregning av timelønn og overtidstillegg

Årstimetallet ved timelønnsberegning fremkommer ved å multiplisere uketimetallet med 52 uker. Årstimetallet for deltidsmannskap settes til 2080.

Overtidstillegg utregnes etter 1850 timer pr år jfr. HTA kap.1 pkt. 6.4.

Kommentarer:

Uketimetallet for:

33,6 timer gir et årstimetall på 1747,2

35,5 time gir et årstimetall på 1846

37,5 tim gir et årstimetall på 1950

40 timer gir et årstimetall på 2080

42 timer gir et årstimetall på 2184

I SFS 2404 er all hjemmevakt lagt utenfor arbeidstidens uketimetall.

5.3 Veksling mellom arbeidstidsordninger

Veksling mellom arbeidstidsordninger som skyldes arbeidsgivers behov, betales som forskjøvet arbeidstid etter HTA § 6, pkt. 6.8.

5.4 Varslingssystemer

Ved bruk av varslingssystemer på fritiden, skal partene inngå lokale særavtaler om dette.

Merknad: Vedrørende beregning av tidligere risikotillegg, se B-rundskriv 9/2016.

Partssammensatte utvalg i perioden:

1. Partene skal vurdere alternativ ordning vedrørende overordnet hjemmevakt når det gjelder organisering og godtgjøring.
2. Brann- og redningstjenesten i endring og konsekvenser for yrkesutøverne
Arbeidsoppdragene for ansatte i Brann- og redningstjenesten er i endring. Dette innebærer at både antall oppdrag og oppdragenes art endrer seg, og har vært i endring over tid. Det nedsettes et PSU som skal diskutere endringer i arbeidsoppgaver og kravene til yrkesutøverne, og vurdere hvilke konsekvenser dette bør få for arbeidsvilkårene og regulering av disse i SFS 2404.
Det vises i denne forbindelse f.eks. til problemstillinger rundt PLIVO (Pågående, livstruende vold).
3. Beredskapsvakt/hjemmevaktordning og arbeidstid

Det vises til protokolltilførselen og den midlertidige løsningen hva gjelder punkt 4.1 Hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet). Det nedsettes et utvalg som skal vurdere hvordan beredskapsvakter i brann- og redningstjenesten skal reguleres i SFS 2404. Vurderingen må ses i lys av arbeidstidsregelverket og annet relevant lovverk, med sikte på en framtidig regulering i særavtalen. Utvalget skal ta utgangspunkt i norsk lovgivning, EU-direktiv og rettsavgjørelser som følger av dette, og foreslå konkrete endringer i særavtalen.

Utvalget skal vurdere behovet for å innhente ekstern bistand, som kan belyse og redegjøre for den juridiske situasjonen for regulering av beredskapsvakter og arbeidstid.

Utvalget skal bestå av 1 (2) fra hver arbeidstagerorganisasjon og 3(4) fra KS/Samfunnsbedriftene. Utvalget skal igangsette sitt arbeid innen 1. oktober 2021 og avslutte sitt arbeid innen 1. november 2022.

Til protokoll: (videreført fra forrige periode)

Partene har vurdert konsekvensene av EU-domstolens dom C-18/15 for SFS 2404. Dommen innebærer at hjemmevakt i mange tilfeller regnes som arbeidstid. Partene er opptatt av at dagens hjemmevaksordning kan fortsette, og har vurdert om denne kan opprettholdes. SFS 2404 er inngått med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 10-12 (4), jf. avtalens punkt 1.1..

Unntaksadgangen forutsetter at arbeidstaker sikres tilsvarende kompensierende hvileperioder, eller der dette ikke er mulig, annet passende vern. Hjemmevakt vil normalt begrense bevegelsesfriheten og innebærer enkelte restriksjoner for den som har vakt. Hjemmevakt er likevel passivt arbeid og gir mulighet for hvile og restitusjon. På denne bakgrunn vil hjemmevakt som hovedregel tilfredsstillende kravet til annet passende vern.

Dersom det er flere uttrykkninger i en sammenhengende hjemmevaksperiode må arbeidsgiver vurdere om det foreligger tilstrekkelig vern, og iverksette tiltak for å sikre at arbeidstaker får tilstrekkelig vern.

Partene har som en midlertidig løsning endret punkt 4.1. Løsning gjelder ut avtaleperioden, slik at partene gis mer tid til å vurdere eventuelle andre muligheter. Dersom partene ved neste avtalerevisjon ikke blir enige om en mer permanent løsning, vil bestemmelsen i 4.1 første ledd bortfalle. I perioden legges det også til grunn at kravet til individuelt samtykke og arbeidsmiljølovens § 10-12 (4) siste setning er oppfylt når arbeidstaker inngår i en hjemmevaktordning som en del av branntjenesten. Arbeidstidsordningen for brann- og redningstjenesten er særskilt, og denne løsningen får derfor ikke overslag til andre typer hjemmevaktordninger.