



Medarbejdernes rettigheder og pligter i krisesituationer bilag til ØKF delberedskabsplan

Bilag C

Medarbejdernes rettigheder og pligter i krisesituationer

Dette notat beskriver rettigheder og pligter for Københavns Kommunes medarbejdere, der i en krisesituation skal deltage i løsningen af kommunale opgaver, hvad enten det sker ved deltagelse i krise- og beredskabsgrupper, den administrative stab og kriseledelsesfunktion, eller ved at løse sædvanlige opgaver under usædvanlige forhold, herunder løse opgaver der måtte blive pålagt dem som følge af krisesituationen.

Krisesituationer kan f.eks. være omfattende vandforsyningssvigt, epidemier, naturkatastrofer, store trafikulykker, omfattende brand, terror mv.

Regelgrundlag

Arbejdsgiverens hjemmelsgrundlag

Arbejdsgiverens ledelsesret

Den gældende regel om arbejdsgiverens ledelsesret giver arbejdsgiveren ret til at beslutte en række generelle og konkrete ledelsesmæssige dispositioner.

Ledelsesretten omfatter blandt andet retten til at give instruktioner for arbejdets udførelse. Det betyder, at arbejdsgiveren kan bestemme, hvilket arbejde medarbejderne nærmere skal lave, hvem der skal udføre de enkelte arbejdsfunktioner mv. F.eks. kan arbejdsgiveren beslutte, hvilke medarbejdere der skal stå på kontaktlister i beredskabsplanerne.

Arbejdsgiveren har fortolkningsfortrin med hensyn til lovligheden af ledelsesmæssige beslutninger. Det betyder, at medarbejderne har pligt til at efterkomme arbejdsgiverens

30-10-2015

Sagsnr.
2015-0248182

Dokumentnr.
2015-0248182-1

Sagsbehandler
Trine Lætgaard Hansen

Borgerrepræsentationens Sekretariat

Rådhuset, 2. sal vær. 4
1599 København V

Telefon
3366 2019

E-mail
tlh@okf.kk.dk

EAN nummer
5798009800275

www.kk.dk

instruktioner, selv om medarbejderne mener, at instruktionerne strider mod f.eks. en overenskomstregel.

Det er dog en forudsætning, at den enkelte medarbejder har de nødvendige kvalifikationer til at kunne løse de pålagte opgaver.

Beredskabsloven

Arbejdsgiverens ledelsesret er udvidet ved Beredskabslovens § 57.¹ Efter denne bestemmelse skal blandt andet offentligt ansatte udføre de opgaver inden for redningsberedskabet (dvs. Brandvæsnet) og den civile sektors beredskab (dvs. forvaltningernes beredskab), der pålægges dem. Det er dog en forudsætning, at der er tale om opgaver, der har en faglig sammenhæng med den primære, daglige beskæftigelse.

Hvis en medarbejder f.eks. er ansat til at udføre kontorarbejde, vil medarbejderen kunne pålægges tilsvarende arbejdsopgaver i forbindelse med en krisesituation.

Sammenfatning

Når en krisesituation udløser iværksættelse af Københavns Kommunes beredskabsplaner, har medarbejderne pligt til at deltage i løsningen af kommunens opgaver, forudsat der er en faglig sammenhæng mellem den primære, daglige beskæftigelse og de opgaver, der pålægges.

Arbejdsvægrings konsekvenser

Arbejdsgiverens instruktioner i medfør af ledelsesretten er bindende for medarbejderne. Følges instruktionerne ikke, vil det være et brud på ansættelsesforholdet, der kan medføre sanktioner.

I henhold til beredskabsloven² kan den, der undlader at efterkomme påbud eller forbud i medfør af

¹ Beredskabslovens § 57: "Offentligt ansatte og ansatte i offentlige og private virksomheder og institutioner skal udføre de opgaver inden for redningsberedskabet og den civile sektors beredskab, der pålægges dem."

² Jf. Beredskabslovens § 70, stk. 2, jf. § 70, stk. 1

beredskabslovens § 57, straffes med bøde eller fængsel indtil 4 måneder.

Undtagelse for medarbejders pligt til at løse kommunale opgaver

Medarbejdere, der har pligter i henhold til beredskabslovens § 56, stk. 2³ er ikke forpligtet over for Københavns Kommune, såfremt de deltager heri.

Lovlige arbejdsstandsninger

Arbejdsgiverens instruktioner må ikke medføre **fare for medarbejdernes liv eller helbred**. I disse tilfælde har medarbejderne en udtrykkelig ret til at nægte at udføre arbejdet, hvis der foreligger **tvungende grunde**⁴. Det vil bero på en konkret fortolkning, om der i den enkelte situation foreligger fare for liv eller helbred, som medfører tvungende grunde til at standse arbejdet.

Det er en betingelse for arbejdsvægringens lovlighed, at der er objektive holdepunkter for, at der foreligger et faremoment.

For eksempel vil en terrorhændelse på Nørreport Station ikke indebære overhængende fare for liv og helbred for medarbejdere, der udfører administrative opgaver på Rådhuset.

Arbejdstidsregler

Overenskomsterne fastlægger som regel den normale arbejdstid, typisk 37 timer ugentligt. Overenskomsterne bygger i almindelighed på en forudsætning om, at de ansatte har pligt til at udføre overarbejde i rimeligt omfang.

³ Jf. Beredskabsloven § 56: ”Den, der har bopæl eller ophold i landet, kan fra det tidspunkt, hvor den pågældende fylder 18 år, indtil det tidspunkt, hvor den pågældende fylder 65 år, pålægges at gøre tjeneste i redningsberedskabet (beredskabspligt), hvis særlige omstændigheder gør det påkrævet.

Forsvarsministeren kan fastsætte regler herom, herunder hvilke myndigheder der kan pålægge beredskabspligt.

Stk. 2. Den, der skal møde ved forsvaret i tilfælde af krise eller krig, er ikke omfattet af stk. 1.”

⁴ Jf. Normens § 5, stk. 2. En lignende regel findes i Arbejds miljølovens § 17 a.

Anvendelse af overarbejde forudsætter altid en driftsmæssig begrundelse. I tilfælde af en krisesituation vil kravet om en driftsmæssig begrundelse være opfyldt.

Arbejdstiden skal under normale forhold tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.⁵ Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et egentligt fridøgn.⁶ Dette gælder imidlertid ikke, når

naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder, dvs. force majeure-lignende situationer, forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift i kommunen.^{7 8}

Krisesituationer betragtes som force majeure-lignende situationer, hvilket medfører, at en medarbejder i sådanne situationer kan blive pålagt at arbejde f.eks. om søndagen og efter normal arbejdstids ophør i det omfang, der er en driftsmæssig begrundelse herfor i forhold til krisesituationen.

Mødetidspunkt

I en krisesituation skal medarbejderne som udgangspunkt møde på det mødetidspunkt, som er sædvanligt for den enkelte medarbejder.

Arbejdsgiveren kan dog beslutte at ændre mødetidspunktet⁹ efter tilsvarende retningslinier som anført under pkt. 3.

⁵ Jf. Arbejds miljølovens § 50, stk. 1

⁶ Jf. Arbejds miljølovens § 51, stk. 1, 1. pkt.

⁷ Jf. Arbejds miljølovens § 52

⁸ Tilsvarende regler findes i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn, jf. bekendtgørelsens §§ 3-5.

⁹ Jf. Arbejds miljølovens § 52