



CS INFO BRS NR.: 1 - 2017

Forståelse af "Force Majeure" på Beredskabsstyrelsens område

I forbindelse med stormen URD og den efterfølgende stormflod har CS på vegne af medlemmerne fremsendt 3 spørgsmål til Arbejdstilsynet vedrørende anvendelse af § 5 i Bekendtgørelse om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn (Force Majeure). Svaret fra Arbejdstilsynet svarer overens med CS' tolkning af Bekendtgørelse om daglig hvileperiode og ugentligt fridøgn.

De konkrete spørgsmål som er blevet stillet til Arbejdstilsynets er:

1. Idet Beredskabsstyrelsens opgave netop er at opstille en beredskabsvagt til *konkret* at håndtere natur-omstændigheder, kan naturomstændigheder så falde under § 5?
2. Såfremt det er Arbejdstilsynets tolkning, at naturomstændigheder, på trods af det opstillede beredskab kan falde under § 5, i hvilke tilfælde kan man så definere naturomstændigheden som *uforudset*. Eksempelvis blev både stormen URD og den seneste stormflod varslet flere dage i forvejen, hvorfor det er organisationens vurdering, at arbejdstiden på forhånd kunne planlægges i overensstemmelse med både § 3 og § 4.
3. I fald af at håndteringen af en uforudset begivenhed som falder under § 5, strækker sig over flere dage, er det så den samlede indsats som falder under § 5, eller betyder i nødvendigt omfang, at Beredskabsstyrelsen skal tilrettelægge indsatsen under hensyn til § 3 og 4, så snart det er muligt?

Af Arbejdstilsynet svar fremgår:

Force majeure skal forstås som en snæver undtagelse til hovedreglerne om hvilepauser og fridøgn, idet kun begivenheder, som er uforudsete, kan medføre, at hvilepauser og fridøgn nedsættes. Som svar på spørgsmålet om, hvornår en naturomstændighed er uforudset, vil jeg pege på, at dette afhænger af omstændighederne i den konkrete situation.

Omstændighederne skal være uden for arbejdsgiverens indflydelse og være usædvanlige og uforudsigelige. Endvidere ville konsekvenserne af omstændighederne ikke kunne have været afværget selv med den største omhu.

I dag vil der blive varslet imod de fleste begivenheder i god tid, da teknologien til dette er højt udviklet. Hvis en begivenhed kan forudses, vurderes det, at der er mulighed for at planlægge et passende beredskab til at udføre de pågældende opgaver. Er der opstillet et beredskab, vil der ikke være tale om force majeure og kan derfor ikke kategoriseres som en naturomstændighed i bestemmelsens forstand. Det er kun i de tilfælde, hvor det er umuligt at forudse begivenheden og der dermed intet er varslet, at der er tale om force majeure.

Som eksempler herpå kan nævnes: Hvis en storm rammer Danmark uden forvarsel og kræver ekstra mandskab for at afhjælpe ulykker og katastrofer, vil der være tale om en uforudset begivenhed. Er der modsat tale om en storm, som er varslet flere dage i forvejen, og som har givet en arbejdsgiver mulighed for at tilrettelægge og planlægge arbejdet med hensyn til hviletider og fridøgn, vil der sandsynligvis ikke være tale om en uforudset begivenhed, som er omfattet af § 5 i bekendtgørelse om hvileperioder og fridøgn.

I har også et spørgsmål til den situation, hvor en uforudset indsats løber over flere dage. I vil gerne vide, om arbejdsgiveren hurtigst muligt skal tilrettelægge indsatsen således at hviletidsreglerne og fridøgn overholdes, eller om indsatsen med sin fulde længde omfattes af reglerne om force majeure. En arbejdsgiver skal altid planlægge og tilrettelægge arbejdet, således at de ansatte får en hvilepause og et ugentligt fridøgn. Dette gælder uanset om der er tale om en uforudset indsats eller ej. Dog kan netop planlægning og tilrettelæggelse af arbejdstiden være svære at udføre, når der er tale om en uforudset indsats, men det forhold, at der er tale om en uforudset indsats fritager ikke arbejdsgiver for at planlægge og tilrettelægge arbejdstiden hurtigst muligt.

Spørgsmål hertil kan rettes til specialkonsulent Flemming Fage Sørensen (tlf.: 36 90 89 44 / e-mail: fage@cs.dk) eller specialkonsulent Rune K. Larsen (tlf.: 36 90 89 25 / e-mail: rkl@cs.dk)



Henvendelse til FPS om Beredskabsstyrelsens tilkald af medarbejdere i deres fritid

CS har rettet henvendelse til Forsvarsministeriets Personalestyrelse i en sag, hvor en arbejdsgiver har udfærdiget en instruks samt en konkret tilkaldeliste, samt beskrevet i hvilken situation der skal tilkaldes personel. Med baggrund heri, er det CS' opfattelse, at arbejdsgiveren *de facto* har oprettet en tilkaldeordning, dog uden at personalet har modtaget betaling herfor.

Idet tilkaldeordninger er indeholdt i CS' organisationsaftale, skal arbejdsgiveren naturligvis honorere det personel som er på tilkald jf. gældende aftaler. Idet personalet ikke er honoreret i overensstemmelse med aftalegrundlaget, har CS rejst krav om efterbetaling.

Spørgsmål hertil kan rettes til specialkonsulent Flemming Fage Sørensen (tlf.: 36 90 89 44 / e-mail: fage@cs.dk) eller specialkonsulent Rune K. Larsen (tlf.: 36 90 89 25 / e-mail: rkl@cs.dk).