

c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22, Postbox 2593, 2100 København Ø  
Tlf. 35 29 81 00

Protokoltekst vedr. fravigelse af regel om maksimal ugentlig arbejdstid

På det danske arbejdsmarked er reguleringen af arbejdstid et kerneområde i de kollektive overenskomster. Der er samtidig en tradition for, at EU retlige forpligtelser implementeres ved kollektive overenskomster.

På det regionale område er EU's arbejdstidsdirektiv implementeret i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (OK 11.05).

RLTN og FOA konstaterer, at der i arbejdstidsdirektivet er mulighed for, at man i national ret kan fravige arbejdstidsdirektivets bestemmelse om en maksimal ugentlig arbejdstid på 48 timer i gennemsnit over en referenceperiode. Såfremt denne mulighed indføres i dansk ret, har parterne med protokollat 3 indgået aftale herom.

På ambulanceområdet er rådighedsvagter en integreret del af arbejdstilrettelæggelsen. Arbejdet tilrettelægges overvejende som døgnvagter med indlagt rådighed.

Med henblik på at kunne opretholde hidtidig drift og af hensyn til såvel den enkelte medarbejder, som af hensyn til de særlige driftsmæssige behov, der er for rådighedsvagter/døgnvagter på ambulanceområdet, er RLTN og FOA enige om at indføre en mulighed for, at der kan indgås en individuel aftale (opt-out) mellem arbejdsgiver og den ansatte om fravigelse af § 6, stk. 2 (om maksimal ugentlig arbejdstid) i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. protokollat 3.

Indgåelse af aftale om opt-out ændrer ikke på overenskomstens bestemmelser om tjenestens planlægning, ligesom bestemmelserne om hviletid og fridøgn fortsat skal iagttages.

Parterne er samtidig enige om, at indførslen af denne mulighed ikke har til hensigt at forøge den "effektive arbejdstid" for medarbejderne på rådighedsvagterne.

Det er frivilligt for den ansatte at indgå en individuel aftale om opt-out, hvorfor det ikke må lægges den ansatte til last, hvis vedkommende ikke ønsker at give samtykke til fravigelse af reglen om maksimal ugentlig arbejdstid.

Medarbejdernes sundhed og trivsel er et generelt fokusområde for overenskomstens parter. Både i forhold til den nuværende arbejdstilrettelægning og ved brug af opt-out, er det derfor vigtigt, at arbejdsgiver har fokus på og tager hånd om, hvis arbejdsbelastningen for den enkelte går ud over sikkerheden.

Side 2

Afslutningsvis er overenskomstparterne enige om at følge området og løbende drøfte eventuelle spørgsmål, der måtte opstå i relation til det aftaleprotokollat.

Protokollat 3 er indgået under forbehold af endelig godkendelse i RLTN og FOA.

c/o Danske Regioner  
Dampfærgevej 22, Postbox 2593, 2100 København Ø  
Tlf. 35 29 81 00

Protokollat til Overenskomst for ambulanceuddannet personale (32.44.1)

## **Protokollat 3 – Fravigelse af regel om maksimal ugentlig arbejdstid**

### **§ 1. Anvendelsesområde**

Protokollatet omfatter personer omfattet af overenskomstens § 1.

### **§ 2. Individuel aftale om fravigelse af regel om maksimal ugentlig arbejdstid**

#### *Stk. 1.*

Det er muligt at indgå en individuel aftale (opt-out) mellem arbejdsgiver og medarbejder om fravigelse af § 6, stk. 2 (om maksimal ugentlig arbejdstid) i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, hvormed medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 48 timer (inkl. overarbejde) over den gældende referencerperiode.

#### *Bemærkning:*

*Den individuelle aftale iht. § 2 skal foreligge skriftligt.*

*Det er frivilligt for medarbejderen at indgå en sådan individuel aftale (samtykke), hvorfor det ikke må lægges medarbejderen til last, hvis vedkommende ikke ønsker at give samtykke til fravigelse af reglen om maksimal ugentlig arbejdstid.*

*Tjenesten planlægges i overensstemmelse med de i overenskomsten fastsatte bestemmelser herom.*

#### *Stk. 2.*

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for ansatte, som har indgået aftale om opt-out, jf. § 2, kan ikke overstige 65 timer om ugen i gennemsnit over den gældende referenceperiode.

#### *Stk. 3.*

Ved overtrædelse af reglerne om maksimal ugentlig arbejdstid i stk. 2, henvises til reglerne i bilag 1 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

### **§ 3. Tilbagekaldelse af samtykke**

*Stk. 1*

Ansatte, der har indgået aftale om opt-out, jf. § 2, kan tilbagekalde sit samtykke med et varsel på 3 måneder til en måneds udgang.

Side 2

*Stk. 2.*

Såfremt særlige omstændigheder gør sig gældende, kan det mellem arbejdsgiver og den ansatte aftales, at samtykket kan tilbagekaldes med et kortere varsel.

*Bemærkning:*

*Parterne anbefaler, at arbejdsgiver så vidt muligt søger at imødekomme den ansattes ønske om afkortning af varslet for tilbagekaldelse, hvis medarbejderen af konkrete personlige årsager (fx helbredsmæssige- eller familiemæssige forhold) anmoder herom.*

**§ 4. Oversigt**

*Stk. 1*

Arbejdsgiver skal føre en oversigt (register) over de medarbejdere, jf. § 2, som har indgået en individuel aftale (opt-out) om fravigelse af regel om maksimal ugentlig arbejdstid.

*Stk. 2*

Arbejdspladsens tillidsrepræsentant skal på anmodning have den i stk. 1, nævnte oversigt udleveret.

**§ 5. Ikrafttræden**

Protokollatet træder i kraft med virkning fra det tidspunkt, hvor arbejdstidsdirektivets artikel 22 implementeres i dansk ret.

For RLTN



For FOA

