

Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt

KL

Blik- og Rørarbejderforbundet

Dansk El-Forbund

Dansk Formands Forening

Dansk Metal

Fagligt Fælles Forbund – 3F

FOA – Fag og Arbejde

Forhandlingskartellet

HK/KOMMUNAL

Lederne

Maskinmestrenes Forening

Teknisk Landsforbund

Indholdsfortegnelse	Side
Kapitel 1. Forskudt tid	3
§ 1. Definition	3
§ 2. Tilfældig forskydning af arbejdstid	3
Kapitel 2. Holddrift.....	3
§ 3. Definition	3
§ 4. Arbejdstid	4
§ 5. Opsparing af frihed/honorering af opsparede timer	4
§ 6. Turnusperiode mv.....	4
§ 7. Frihed	4
§ 8. Varsling mv.	5
§ 9. Inddraget vagtlistefridag.....	5
Kapitel 3. Rådighedsvagt.....	5
§ 10. Definition	5
§ 11. Overarbejde.....	6
§ 12. Hviletid mv.....	6
§ 13. Kørsel i egen bil.....	6
Kapitel 4. Tillægsbetaling mv.....	7
§ 14. Tillæg for arbejde i forskudt tid.....	7
§ 15. Erstatningsfrihed ved holddrift.....	8
§ 16. Tillæg for rådighedsvagt	8
§ 17. Betaling for udkald mv.	9
§ 18. Telefonopkald.....	9
Kapitel 5. Ikrafttræden mv.....	9
§ 19. Ikrafttræden og opsigelse	9
Bilag 1 - Beregning af fridage mv. ved 2. og 3. skift	12

Kapitel 1. Forskudt tid

§ 1. Definition

Stk. 1

Arbejde i forskudt tid er arbejde ved institutionen, der for en periode på mindst 2 måneder er placeret udenfor arbejdspladsens sædvanlige arbejdstid.

Bemærkning:

Ansatte, der arbejder i forskudt tid, må ikke arbejde flere timer end ansatte, der arbejder i almindelig dagarbejde. Konsekvensen heraf er, at ansatte, der arbejder i forskudt tid, kompenseres på samme måde, som ansatte der arbejder i dagtid, hvis arbejdstiden er på sønehelligdage og overenskomstmæssige fridage, der ikke er lørdage/søndage.

Stk. 2

Overarbejde er *ikke* arbejde i forskudt tid.

Stk. 3

Tilrettelæggelse af arbejdet i forskudt tid sker efter aftale med tillidsrepræsentanten/lokalafdelingen.

§ 2. Tilfældig forskydning af arbejdstid

Stk. 1

Ved tilfældig forskydning af arbejdspladsens normalarbejdstid følges de respektive overenskomsters bestemmelser om overtid for de forskudte timer.

Stk. 2

For timer omfattet af stk. 1 ydes ikke tillæg mv. efter § 14.

Kapitel 2. Holddrift

§ 3. Definition

Stk. 1

Arbejde i holddrift, herunder kontinuerlig drift, er arbejde ved arbejdspladsen, der for en periode på mindst 2 måneder efter en forud lagt plan udføres af hold, der afløser hinanden.

Bemærkning:

I Københavns Kommune er der tale om en periode på mindst 6 uger.

Stk. 2

Overarbejde er *ikke* arbejde i holddrift.

Stk. 3

Tilrettelæggelse af arbejde i holddrift sker efter aftale med tillidsrepræsentanten/lokalafdelingen.

§ 4. Arbejdstid

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsbeskæftigede er 37 timer.

§ 5. Opsparing af frihed/honorering af opsparede timer

Stk. 1

For hver 37 timers arbejde på 2. og 3. skift ydes 3 timers frihed.

Arbejde i 2. og 3. skift kan afregnes ved at yde et tillæg på 3/37 af timelønnen pr. times arbejde i 2. og 3. skift, i stedet for at blive afspadseret med 3 timer pr. præsteret 37 timers tjeneste i 2. og 3. skift, når arbejdskraftsituationen tilsiger det. Dette sker under fornøden hensyntagen til den ansattes personlige forhold. Der kan lokalt optages drøftelse mellem den (lokale) repræsentant fra vedkommende forhandlingsberettigede organisation og ledelsen om behovet for afregning ved betaling.

Stk. 2

Hvis honorering ydes som frihed efter stk. 1, første afsnit, kan denne tilrettelægges som:

- En løbende nedsættelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 2. og 3. skift til 34 timer.
- Opsparing af hele fridage, der placeres samtidig med aftale/varsling om ferieplanlægning for det følgende ferieår.

Bemærkning:

Beregning af fridage og fridagsgodtgørelse fremgår af bilag 1.

Stk. 3

Ved deltidsbeskæftigelse eller holddriftsarbejde i mindre end 37 timer pr. uge opnås forholdsmæssig frihed/betaling.

§ 6. Turnusperiode mv.

Stk. 1

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid opgøres pr. turnusperiode, og skal svare til arbejdstidsnormen pr. uge ganget med antallet af uger i turnusperioden.

Stk. 2

Døgnet regnes fra kl. 06.00, medmindre andet aftales. Holdene afløser normalt hinanden, men hvor arbejdets tarv kræver det, kan holdene overlappes hinanden, eller der kan være slip imellem dem.

§ 7. Frihed

Stk. 1

Friheden mellem de daglige vagter skal udgøre mindst 16 timer.

Stk. 2

Når der efter turnusplanen skiftes mellem holdene kan friheden én gang pr. kalenderuge nedsættes til 8 timer. I ekstraordinære tilfælde hvor friheden nedsættes til 8 timer betales den første vagt efter de respektive overenskomsters regler om overarbejde.

Stk. 3

Nedsættelse af hviletiden kan ske i overensstemmelse med de herom indgåede lokale aftaler.

Stk. 4

En frihedsperiode skal i almindelighed udgøre mindst 40 timer, dog normalt aldrig mindre end 24 timer.

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til Aftale om hviletid og fridøgn i tilslutning til aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt.

Aftalen for KL er i KL's Løn og Personale afsnit 04.90.

For Københavns og Frederiksberg kommuner henvises endvidere til særlige hviletidsaftaler.

§ 8. Varsling mv.

Stk. 1

1. Ved *overgang* til holddriftsarbejde,
2. ved *forskydning* af en vagtlistefridag, og
3. ved *ændring* af skifteholdstjenestens placering

skal gives et varsel på mindst 72 timer

Stk. 2

Hvis varslet efter stk. 1 ikke overholdes, betales for de ændrede timer, der arbejdes i varslingsperioden, efter de respektive overenskomsters regler om overarbejde. For disse timer betales ikke tillæg efter § 14 og § 15.

§ 9. Inddraget vagtlistefridag

Arbejde på en inddraget vagtlistefridag betragtes som overarbejde og honoreres efter de respektive overenskomsters regler herom, *dog således* at arbejde på hverdage (mandag-fredag) betales med 100 % overtidstillæg for alle timer mellem kl. 17.00 og kl. 06.00.

Kapitel 3. Rådighedsvagt

§ 10. Definition

Stk. 1

Rådighedsvagt er pligtig tilstedeværelse i hjemmet, der for en periode på mindst 2 måneder er fastsat ved en eller flere institutioner enten

- i hele perioden uden for normal arbejdstid, eller
- i en del af perioden uden for normal arbejdstid.

Bemærkning:

Hvis rådighedsvagt etableres for en del af perioden uden for normal arbejdstid forudsættes det, at der er tidsmæssig sammenhæng mellem arbejdsopgaven/funktionen og den hertil knyttede rådighedsvagt.

Stk. 2

Etablering og tilrettelæggelse af rådighedsvagt sker efter kommunalbestyrelsens beslutning herom, idet

- der efter samråd med de berørte ansatte kan etableres rådighedsvagt uden pligtig tilstedeværelse i hjemmet, hvis dette ikke svækker vagtens effektivitet, og
- rådighedsvagt skal så vidt muligt fordeles på flere end 3 ansatte, og de enkeltes vagtperioder må højst vare én uge ad gangen.

Stk. 3

Overstiger den enkelte ansattes rådighedsvagttimer 180 timer pr. måned, kan personaleorganisationen begære lokalforhandling om eventuel udvidelse af vagtdeltagere.

Stk. 4

Bestemmelser om godtgørelse og minimumsbetaling ved udkald i de respektive overenskomster og aftaler er ikke gældende for medarbejdere i rådighedsvagt.

§ 11. Overarbejde

Overarbejde i fortsættelse af normal arbejdstids ophør honoreres efter de respektive overenskomsters bestemmelser om overarbejde, og samtidig ydes sædvanlig tillæg efter § 16. Der ydes ikke tillæg for manglende varsko.

§ 12. Hviletid mv.

Udskydes hvileperioden i forbindelse med rådighedsvagt til den følgende arbejdsdag, afspadseres det præsterede overarbejde inkl. overarbejdstillæg i den udskudte hvileperiode, eventuelt suppleret med de under rådighedsvagten optjente timer (3 rådighedsvagttimer modsvarer 1 times frihed med løn).

Bemærkning:

Der henvises i øvrigt til Aftale om hviletid og fridøgn i tilslutning til aftale om etablering af samt betaling for rådighedsvagt.

Aftalen er i KL's Løn og Personale afsnit 04.90.

Hviletidsaftalens pkt. 1 er *ikke* til hinder for, at hvileperioden nedsættes til 8 timer mellem 2 døgn's hovedarbejder. Det er dog efter aftalens pkt. 3 en forudsætning, at der er indgået skriftlig aftale herom mellem den enkelte institution og en personalegruppes tillidsrepræsentant.

Hviletiden anses for afholdt, når den samlede hviletid under rådighedsvagten har udgjort sammenlagt 11 timer, hvoraf mindst 4 timer i *sammenhæng* skal falde mellem kl. 23.00 og tidspunktet for dagtjenestens normale påbegyndelse. Hvis sidstnævnte betingelse om 4 timers sammenhængende hviletid på grund af udkald ikke er opfyldt, anses hviletiden først for afholdt, når hviletiden siden sidste udkald *uden afbrydelse* har udgjort 11 timer.

Telefonopkald, der medfører aktivitet, afbryder hviletiden efter hviletidsaftalens pkt. 2.

§ 13. Kørsel i egen bil

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser er gældende for medarbejdere i rådighedsvagt og ved pligtig tilsynstjeneste.

Bemærkning:

Befordringsgodtgørelsen regnes fra hjemmet til arbejdsstedet, hvortil der sker udkald eller den pligtige tilsynstjeneste foregår, og tilbage til hjemmet.

Aftale om godtgørelse for benyttelse af eget transportmiddel på tjenesterejser er i KL's Løn og Personale afsnit 05.71.

Kapitel 4. Tillægsbetaling mv.

§ 14. Tillæg for arbejde i forskudt tid

Stk. 1

For tjeneste mandag-fredag mellem kl. 17.00 og kl. 06.00 samt mandag fra kl. 04.00 og kl. 06.00 ydes et tillæg på 19,94 kr. pr. time. (forskudttidstillæg). **[O.11]** Fra den 1. januar 2012: 20,03 kr. **[O.11]**

Stk. 2

For tjeneste på lørdage mellem kl. 11.00 og kl. 17.00 ydes et tillæg på 23,67 kr. pr. time (lørdagstillæg). **[O.11]** Fra den 1. januar 2012: 23,78 kr. **[O.11]**

Stk. 3

For tjeneste i følgende tidsrum:

1. lørdage mellem kl. 17.00 og kl. 24.00,
2. søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og kl. 24.00 og
3. mandage mellem kl. 00.00 og kl. 04.00

ydes et tillæg på 43,61 kr. pr. arbejdstime (weekendtillæg) i nævnte tidsrum. **[O.11]** Fra den 1. januar 2012: 43,81 kr. **[O.11]**

For tjeneste på mandage mellem kl. 04.00 og kl. 06.00 ydes tillægget, hvis tjenesten påbegyndes kl. 00.00 eller tidligere. Dog bortfalder i denne situation tillægget efter stk. 1.

Stk. 4

For tjeneste efter kl. 12.00 på grundlovsdag betales tillæg efter stk. 3, hvis denne er arbejdsdag for ansatte i almindeligt dagarbejde.

Stk. 5

Der betales *ikke* tillæg for tjeneste om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag og nytårsaftensdag.

Stk. 6

Bestemmelsen i stk. 5 gælder ikke, hvis der efter de respektive overenskomster er hjemmel til særlig betaling for arbejde om eftermiddagen de nævnte dage.

Stk. 7

Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau og ydes pr. ½ time.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Aftalen er i KL's Løn og Personale afsnit 04.86.

§ 15. Erstatningsfrihed ved holddrift

Stk. 1

For arbejde på søgnehellidage og når en vagtlistefridag falder på en søgnehellidag ydes én erstatningsfridag.

Stk. 2

For tjeneste om eftermiddagen den 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag efter kl. 12.00 ydes erstatningsfrihed af samme længde, som gives ansatte inden for samme arbejdspladsens almindeligt dagarbejde.

§ 16. Tillæg for rådighedsvagt

Stk. 1

Følgende tillæg er gældende for rådighedsvagt uden for normal arbejdstid:

- a) Fra normal arbejdstids ophør mandag til normal arbejdstids begyndelse lørdag, (fredag, hvis frilørdagsordning er indført): 24,14 kr. pr. vagttime.
- b) Søgnehellidage i tidsrummet kl. 00.00-24.00 og/eller perioden fra normal arbejdstids ophør lørdag (fredag, hvis frilørdagsordning er indført) til normal arbejdstids begyndelse mandag: 28,80 kr. pr. vagttime.

Alle tillæg er angivet i 31/3 2000-niveau og ydes pr. påbegyndt ½ time.

Stk. 2

Hvis en ansat inden for en måned har mere end 140 rådighedsvagt- og effektive udkaldstimer (såvel hverdags- som søn- og helligdagstimer), ydes udover de i stk. 1 nævnte tillæg en særlig godtgørelse, der udgør:

- a) 50% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 141.-210. time, samt
- b) 100% af tillæggene efter stk. 1, pkt. a (for hverdage) eller b (for søn- og helligdage), for den 211. og følgende timer.

Bemærkning:

Opmærksomheden henledes på Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Aftalen er i KL's Løn og Personale afsnit 04.86.

Stk. 3

Af de i optjeningsåret (1/1 til 31/12) udbetalte tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, beregnes 12½% feriegodtgørelse.

Bemærkning:

Feriegodtgørelsen på 12½% udbetales i forbindelse med ferieårets start.

Stk. 4

Tillæg efter stk. 1 og den særlige godtgørelse efter stk. 2, indgår ikke i beregningen/betalingen af

- ferie med løn,
- feriegodtgørelse og/eller
- særlig feriegodtgørelse.

Stk. 5

I stedet for betaling efter stk. 1 kan det aftales med den ansatte, at 3 timers rådighedsvagttjeneste afregnes med 1 times frihed med løn.

Stk. 6

Der betales ikke tillæg efter stk. 1 eller gives frihed efter stk. 5 for timer, der er omfattet af § 17 og § 18.

§ 17. Betaling for udkald mv.

For udkald og beordret pligtig tilsynstjeneste under rådighedsvagten betales overtidsbetaling med 100% overtidstillæg for den effektive arbejdstid. Dog kan der højst betales overtidsbetaling svarende til løntrin 43 med 100% overtidstillæg. Udkald afregnes pr. påbegyndt time i hele timer. Der ydes ikke tillæg efter § 16 for disse timer.

Bemærkning:

Et udkalds varighed regnes fra det tidspunkt en udkaldt ansat forlader hjemstedet og til pågældende er tilbage på hjemstedet/normal arbejdstidsbegyndelse, evt. ved at den ansatte møder på arbejdspladsen til normal tjeneste. Transporttiden kan variere af bl.a. tidspunktet og vejrliget.

§ 18. Telefonopkald

For telefonopkald under rådighedsvagt, der medfører egentlig aktivitet, fx opkald til andre, men uden at opkaldet medfører udkald af den pågældende selv, betales takstmæssig overtidsbetaling svarende til 1 overarbejdstime, uanset antallet af opkald inden for samme time.

Kapitel 5. Ikrafttræden mv.

§ 19. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har – hvor intet andet er nævnt – virkning fra den 1. april 2011.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2013. Opsigelse skal ske skriftligt.

Stk. 3

Indtil der indgås en ny aftale, fastsættes betalingen mv. efter denne aftale.

København, den 8. september 2011

For

KL

Michael Ziegler

Jakob Reinholt

For

Blik- og Rørarbejderforbundet
Søren Schytte

For
Dansk El-Forbund
Allan Andersen

For
Dansk Formands Forening
Kim Bøje Madsen

For
Dansk Metal
Niels Jeppesen

For
Fagligt Fælles Forbund - 3F
Knud Jensen

For
FOA – Fag og Arbejde
Reiner Burgwald

For
Forhandlingskartellet
Jørgen Mosbæk
Per Seerup Knudsen

For
HK/KOMMUNAL
Pia Lund Jeppesen

For
Lederne
Lykke Petersen

For
Maskinmestrenes Forening

Claus Foldberg

For

Teknisk Landsforbund

Claus Heje

Bilag 1 - Beregning af fridage mv. ved 2. og 3. skift

Beregning af fridage og fridagsgodtgørelse ved arbejde på 2. og 3. skift, hvor der sker honorering med frihed.

Fridage:

Opsparede hele fridage, der efter § 5, stk. 2, holdes i det følgende ferieår (2. maj til 1. maj), placeres enkeltvis eller samlet samtidig med aftale/varsling om ferielægning.

Beregningen af antal fritimer (A) for den enkelte ansatte sker på følgende måde:

$$\frac{\text{Antal præsterede timer på 2. og/eller 3. skift} \times 3}{37} = A$$

For at finde frem til antallet af hele fridage divideres det udfundne antal fritimer med det normale antal timer på skift (i almindelighed 8).

Eksempel 1:

En ansat i holddrift arbejder i årets løb 1.073 timer på 2. og 3. skift inklusive eventuelt overarbejde i tilslutning til disse skift.

Beregningen foretages således:

$$\frac{1.073 \times 3}{37} = 87 \text{ timer}$$

Hvis den normale arbejdstid pr. skift udgør 8 timer, erhverver den ansatte ret til 10 fridage. Betalingen for alle 87 timer fordeles på disse 10 fridage.

Fridagsgodtgørelse:

Såvel *time-* som *månedslønnede* oppebærer den særligt beregnede fridagsgodtgørelse, der udbetales sammen med lønnen for den periode, hvori fridagene falder, dog med lønfradrag pr. fridagstime for månedslønnede.

Beregningen af fridagsgodtgørelsen pr. fritime (B) for den enkelte ansatte sker på følgende måde:

Feriepengeberettigende løn i optjeningsåret:

Alle præsterede arbejdstimer i optjeningsåret + 12 1/2% = B

Den løn, der indgår i beregningen, omfatter alle feriepengeberettigende tillægsbetalinger, og timetallet omfatter alle præsterede arbejdstimer, herunder overarbejdstimer. Procenttillægget modsvarer feriegodtgørelse. Den beregnede fridagsgodtgørelse er endelig og indgår ikke i senere beregninger af for eksempel den almindelige feriegodtgørelse.

Eksempel 2:

En ansat har i årets løb indtjent i alt 181.414,00 kr. som feriepengeberettigende løn, og har i årets løb præsteret 1.796 arbejdstimer.

Beregningen foretages således:

$$\frac{181.414,00}{1.796} + 12 \frac{1}{2}\% = 113,64 \text{ kr. pr. fritime}$$

Beregningen af fridagsgodtgørelsen pr. fridag sker på følgende måde:

$$\frac{\text{Antal fritimer (A)} \times \text{Godtgørelsen pr. fritime (B)}}{\text{Opsparede hele fridage}}$$

Eksempel 3:

En ansat med 87 opsparede fritimer (eksempel 1) og en godtgørelse på 113,64 kr. pr. fritime (eksempel 2) får en fridagsgodtgørelse, der beregnes således:

$$\frac{87 \times 113,64}{10} = 988,67 \text{ kr. pr. fridag}$$

Opsparede fritimer, der ikke udgør en hel dag, giver ikke ret til frihed, men kun til betaling.

Eksempel 4:

En ansat, der kun har erhvervet ret til fx 5 fritimer, men som i øvrigt har optjent i alt samme lønbeløb på samme antal arbejdstimer som i eksemplerne 1 og 2, har ret til samme betaling pr. fritime, nemlig kr. 113,64 og skal have følgende betaling for de opsparede fritimer:

$$5 \times 113,64 \text{ kr.} = 568,20 \text{ kr.}$$

Opgørelse af fridagsgodtgørelse og holddriftskort:

For helårsbeskæftigede opgøres fridagsgodtgørelsen for hver ansat ved årets udgang samtidig med opgørelsen af feriegodtgørelsen.

For de ansættelsesforhold, der er ophørt i årets løb, foretages opgørelsen af fridagsgodtgørelsen efter bestemmelserne om beregning og berigtigelse af feriegodtgørelse ved fratræden. Fridagsgodtgørelsen vil i sådanne tilfælde kunne kræves udbetalt efter optjeningsårets udløb eller samtidig med udbetaling af feriegodtgørelsen.

Fridagsgodtgørelsen skal ikke påføres feriekortet, men i stedet anføres på et særligt holddriftskort.

Indeholdelse af A-skat:

Der indeholdes A-skat ved opgørelsen af tilgodehavende fridags- og fritimebetaling, hvilket i almindelighed vil sige samtidig med opgørelsen af feriegodtgørelsen. Der kan gives et antal dagfradrag svarende til antal hele fridage.