



Bilag 2

Vurdering af ansættelsesretlige rammer for at gennemføre forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge

Økonomiforvaltningen (ØKF) har gennemgået de centrale og lokale arbejdstidsregler på forvaltningsniveau for de største overenskomstområder. Det vurderes, at reglerne ikke er til hinder for iværksættelse af forsøg med fire-dages arbejdsuge i Københavns Kommune.

I medlemsforslaget beskrives tre modeller for, hvordan fire-dages arbejdsuge kan planlægges. ØKF vurderer, at det er muligt at iværksætte forsøg, hvor arbejdstiden placeres på færre dage. Til gengæld er en reduktion af arbejdstiden fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidbeskæftigelse for at imødekomme en fire-dages arbejdsuge ikke forenelig med kommunens behov for flere medarbejdere på fuld tid i lyset af de store rekrutteringsudfordringer. Endvidere har Københavns Kommune ikke hjemmel til at indføre en kort arbejdsuge på nedsat timetal uden, at medarbejderen går tilsvarende ned i løn.

I dette bilag skitseres en række opmærksomhedspunkter, der skal tages højde for, såfremt kommunen iværksætter forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge/fire-dages arbejdsuge. Visse af punkterne vil kræve drøftelse/forhandling med de faglige organisationer/lokale tillidsrepræsentanter, mens andre punkter ligger inden for ledelsesretten.

I forbindelse med ændringer i tilrettelæggelsen af arbejdstiden skal der tages højde for både arbejdsmiljølovgivningen samt bestemmelser i overenskomster og aftaler, der samlet fastlægger de overordnede rammer for arbejdstidstilrettelæggelsen.

Manglende hjemmel til nedsat timetal uden lønreduktion

Løn og øvrige ansættelsesvilkår for kommunalt ansat personale er fastsat i de overenskomster, som er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn.

Det er et grundprincip indenfor arbejdsretten, at en lønmodtager skal være til rådighed for arbejdsgiveren på det aftalte arbejdssted i det aftalte tidsrum. En offentlig arbejdsgivers udbetaling af løn skal

10-11-2022

Sagsnummer i F2
2022 - 16531

Dokumentnummer i F2
2155982

Sagsnummer eDoc
2022-0340621

KS HR (5890)
2926 9065

modsvares af lønmodtagerens levering af en arbejdsindsats, og der skal være en udtrykkelig hjemmel til at give tjenestefrihed med løn. Det fremgår bl.a. af overenskomsterne, at lønnen for deltidsbeskæftigede skal beregnes som en forholdsmæssig del af lønnen for fuldtidsbeskæftigede.

Arbejds miljøloven

Arbejds miljølovgivningen fastlægger blandt andet regler om hviletid og fridøgn, som på det kommunale område er suppleret med aftaler herom med de faglige organisationer. Reglerne sikrer, at arbejdet som udgangspunkt tilrettelægges, så ansatte får en hviletid på mindst 11 sammenhængende timer pr. døgn.

Det er muligt at fravige disse regler, men det kræver lokalaf tale med de relevante faglige organisationer/lokale tillidsrepræsentanter.

Arbejdstidsaftaler – forhandling af decentrale aftaler

For alle overenskomstgrupper er der mellem KL og de faglige organisationer aftalt forskellige rammer for arbejdstid, eksempelvis om arbejdstidens placering, længden af den daglige arbejdstid og planlægning mv. Rammerne fremgår af de respektive overenskomster og kan være suppleret af en arbejdstidsaftale. Ofte vil det samtidig være aftalt, at visse bestemmelser kan fraviges ved lokal aftale mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant/den faglige organisation. Lokale arbejdstidsaftaler kan dog kun indgås, hvis der er hjemmel i de centralt aftalte regelsæt.

Samlet set er der mulighed for på lokalt niveau at tilpasse arbejdets tilrettelæggelse, så reglerne tilgodeser arbejdspladsens behov ved implementering af forsøg. Ved iværksættelse af forsøg skal man dog være opmærksom på mulig øget honorering for arbejde på skæve tidspunkter samt opgørelse af medarbejdernes forskellige former for fravær.

Honorering for arbejde på skæve tidspunkter

Flere grupper har centralt fastsatte tillæg, som regulerer honoreringen på timebasis for arbejde mellem kl. 17-06, samt i weekend og på søgne-helligdage.

Hvis medarbejdere med en 4-dages arbejdsuge arbejder flere timer i disse tidsrum end i deres hidtidige vagtmønster, vil de optjene øget honorering i form af øget lønudbetaling eller afspadseringsfrihed.

Andre medarbejdergrupper har lokalt forhandlede arbejdstidsaftaler, som hjemler honorering for arbejde mellem kl. 17-06 og weekendarbejde i form af et fast ulempetillæg. Størrelsen af eventuelle faste tillæg afhænger af overenskomstområde og stilling.

Såfremt der indføres fire-dages arbejdsuge, kan det være nødvendigt at genforhandle disse aftaler om fx tillæggets størrelse, da præmisserne for tillægget kan ændres i de tilfælde, hvor en medarbejder oftere har længere arbejdsdage.

Indførelsen af en fire-dages arbejdsuge kan derfor medføre øgede udgifter eller øget afspadseringsfrihed til medarbejderne pga. arbejde præsteret på skæve tidspunkter, medmindre andet aftales med de faglige organisationer.

Fravær

Der findes flere typer af fravær, som opgøres forskelligt, afhængigt af fraværets type, medarbejderens arbejdsmonster og arbejdstidsreglerne for den enkelte medarbejder.

Forsøg med kortere og fleksibel arbejdsuge/fire-dages arbejdsuge kan derfor for en række medarbejdergrupper medføre en ændring i den måde, fravær opgøres på.

Der kan derfor være behov for at tydeliggøre, hvordan spørgsmålet skal håndteres for de enheder, der ikke normalt planlægger med andet end fem-dages arbejdsuge.

Sygefravær

Medarbejdere har i udgangspunktet ret til fravær med løn ved sygdom. Sygefravær registreres for de skemalagte timer på sygedagen. Ændringer i arbejdstidens placering medfører ikke i sig selv mere registreret sygefravær, såfremt fraværsmønsteret ikke ændrer sig.

Omsorgsdage

Omsorgsdage gives i hele eller halve dage, og det drøftes/forhandles på arbejdspladsen, hvordan afviklingen skal foregå. Omsorgsdagen kan enten afvikles ved en gennemsnitsarbejdstid pr. dag eller den kan afvikles med den faktiske længde pr. vagt/arbejdsdag.

Kan der ikke opnås enighed omkring afviklingsformen, kan arbejdsgiver fastsætte denne ensidigt. I Københavns Kommune opgøres omsorgsdage som udgangspunkt i hele og halve dage, medmindre andet aftales/besluttes lokalt.

Såfremt omsorgsdage afholdes i hele/halve dage, må det forventes, at et ændret arbejdsmonster som foreslået medfører en øget udgift for arbejdspladsen, fordi en længere arbejdsdag forøger værdien af en omsorgsdag.

Seniordage

I Københavns Kommune er det besluttet, at afholdte seniordage opgøres med det faktiske timetal, medarbejderen skulle have arbejdet den

dag, seniordagen er placeret. En ændring i arbejdstidens placering vil derfor ikke medføre en øget udgift for arbejdspladsen.

Ferie

Ferie optjenes løbende for hver måneds ansættelse. Ferieafholdelse opgøres i timer og skal i udgangspunktet afholdes i dage.

Ledelsen på en arbejdsplads med fire-dages arbejdsuge skal være opmærksom på, at arbejdsfrie dage også skal indgå i ferieregnskabet som en feriedag.