

Frihed nedenstående dage på de forskellige overenskomster

1.maj

5. juni Grundlovsdag

24. december (juleaftensdag)

31. december (nytårsaftensdag)

Overenskomst 34.01 (husassistenter) og 32.37.1 (Erhvervsuddannede serviceassistenter) (DR og FOA)

Som "ikke-faglært" (husassistent / hospitalsmedhjælper) eller som faglært serviceassistent på hospital eller en institution under regionen OG ansat med rengørings- og/eller køkkenarbejde betyder, at du så også arbejder under **døgnarbejdstidsaftalen 11.05.11.1**.

Du skal jf. § 6, stk. 1 senest 4 uger før ikrafttræden kende din tjenesteplan, der viser din arbejdstid, dine fridøgn, din ferie, søgnehelligdagsfrihed og løbende afsp. for mindst 4 uger ad gangen.

§§ 4 & 9 Særlige fridage

Stk. 1 Hele landet:

24. december – juleaftensdag.

Dagen defineres som en **søgnehelligdag** fra dagtjenestens begyndelse.

En **søgnehelligdag** er en helligdag, der falder på en hverdag, og når der står fra dagtjenestens begyndelse, betyder det fra kl. 06:00 (her slutter nattillæggene 😊)

Når en dag får status som en søgnehelligdag, skal der ske **nedskrivning** i **normperioden** af antallet af timer, der præsteres. Jf. § 4, stk. 3.

De timer, der skal nedskrives med, er 1/5-del af beskæftigelsesgraden.

Eks.

En medarbejder der er ansat på 37 timer pr. uge. 1/5-del er = 7,4 time (7 timer og 24 minutter).

En medarbejder der er ansat på 30 timer pr. uge. 1/5-del er = 6,0 time og så fremdeles.

Nedskrivningen af timer skal være sket senest 3 måneder efter en **søgnehelligdag**.

Normperioden – jf. § 4, stk. 1 + 2

En normperiode kan ikke være mindre end 4 uger.

Længden af normperioden drøftes lokalt mellem medarbejdere og ledelse. Hvis ikke der kan opnås enighed mellem de 2 parter, er normperioden 14 uger. I skal have oplyst på skrift hvilken længde opgørelsesperiode er på.

En opgørelsesperiode og en tjenesteplan kan være sammenfaldende, og er det ikke nødvendigvis.

Ud over at der skal ske en **nedskrivning** af timer, der skal præsteres i **normperioden** eller senest 3 måneder efter en søgnehelligdag / en dag med søgnehelligdagsstatus, skal der også ske en **markering** med: SH / SHF.

Denne markering kan enten falde før søgnehelligdagen i normperioden, hvor helligdagen falder, på selve søgnehelligdagen, eller en hvilken som helst dag (også blanke eller AD-dage) – dog senest 3 måneder efter at søgnehelligdagen er passeret (husk at markere denne på tjenesteplanen / mødeskemaet senest 2 måneder efter dagen, så den kan nå at blive afviklet til tiden 😊

Når en dag er markeret med **SH** (frihed med løn), er den at betragte som en **beskyttet** fridag. Det betyder, at hvis arbejdsgiver pludselig får brug for ekstra arbejdskraft – f.eks. pga. sygdom, så kan en medarbejder, der har dagen markeret som SH blive kaldt ind til tjeneste.

Det koster så jf. § 14, stk. 1 + 3 mindst 6 timers overarbejde til enten afspadsring eller udbetaling.

Der er 2 slags **beskyttede** fridage.

Den ene er som nævnt: frihed for søgnehelligdag, og den anden af de 2 omtalte er: fridøgn (benævn: planlagt fri / beskyttet frihed / alm. Frihed) jf. § 7, stk. 1 – 2.

Der skal gives 2 sammenhængende fridøgn på en uge (= langt fridøgn). **Frihedslængden** på dette lange fridøgn skal som minimum være ml. 55 og 64 timer fra medarbejderen går hjem til medarbejderen møder igen.

Frihedsperioden kan opdeles i 2 korte fridøgns perioder på en uge, der hver så skal have en **frihedslængde** på 35 timer.

FOA har accepteret, at antallet af fridøgn på 14 dage skal være 4 stk. enten 2 X 2 sammenhængende / 1 sammenhængende + 2 korte / 4 korte beskyttede fridage – længere periode hverken kan eller vil FOA strække sig over.

Markeringen for søgnehelligdagsfrihed skal jf. § 4, stk. 7 have en længde på 35 timer for den første og 24 for de efterfølgende, når disse lægges i forlængelse af hinanden.

OBS. sådan skal frihedslængden være fra medarbejderen går hjem til medarbejderen møder igen (vedtaget ifm. OK-21):

Eks. på planlægning	Timers frihed
Langt fridøgn (PF)	55 – 64
Kort fridøgn	35
Søgnehelligdagsfrihed (FO)	35
FO + FO	35 + 24
Langt PF + FO	55 – 64 + 24
PF + FO	35 + 24
FO + PF	35 + 24
FO + langt fridøgn	35 + 55-64

Når en medarbejder er planlagt i **tjenesteplanen** til at skulle arbejde på en søgnehelligdag f.eks. d. 14. april 2022 (Skærtorsdag), så skal medarbejderen jf. § 11, stk. 3 honoreres med: 50% af timeløn enten til afsp. eller til udbetaling.

De 50% gives på det regionale område for arbejde på en helligdag (arbejde udført en lørdag fra kl. 06:00 til søndag kl. 24:00 er taksten: 42% til enten afsp. eller udbetaling)

Hvis timerne går til afspadsring, skal disse være afviklet jf. § 10, stk. 4 - senest 3 måneder efter optjeningen (dvs.: senest d. 13. juli 2022, når det gælder arbejde udført d. 14. april 2022).

Ud over optjeningen af tillæg til afsp. skal der som beskrevet herover, ske nedskrivning af timer, der skal præsteres, markering af en dag med SH og denne dag skal som minimum have en frihedslængde, som beskrevet ovenfor.

Påsken 2022 falder således:

- Skærtorsdag: torsdag d. 14. april 2022.
- Langfredag: fredag d. 15. april 2022.
- 2. påskedag: mandag d. 18. april 2022.

Der skal ske nedskrivning af timer i normperioden og markering med SH for alle 3 dage.

Hvis arbejdsgiver gerne vil(le) have (haft) SH-markeringerne på plads for påsken 2022, kan det se sådan ud:

- Tirsdag d. 12. april 2022. SH (i stedet for torsdag d. 14. april 2022)
- Onsdag d. 13. april: SH (i stedet for fredag d. 15. april 2022)
- Torsdag d. 14. april 2022: arbejdsdag

- Fredag d. 15. april 2022: arbejdsdag
- Lørdag d. 16. april 2022: alm. Fridag / beskyttet frihed
- Søndag d. 17. april 2022: alm. Fridag / beskyttet frihed
- Mandag d. 18. april 2022: SH
- Tirsdag d. 19. april 2022: arbejdsdag.

§§ 4 & 9 Særlige fridage - fortsat

§ 9, stk. 1:

Der gælder derfor følgende regler vedr.:

- 1. maj
- Nytårsaftensdag (31. december)
- Grundlovsdag (5. juni) – en helt alm. Arbejdsdag på det regionale område

Ad. 1. maj:

I tidsrummet fra dagtjenestens begyndelse (kl. 06:00 – her slutter nattillægget) og til kl. 24:00 har medarbejderne størst mulig ret til frihed UDEN at normtjenesten omlægges.

OG

Ad. Nytårsaftensdag:

I tidsrummet fra kl. 12:00 og 24:00 har medarbejderne størst mulig ret til frihed UDEN at normtjenesten omlægges.

Det betyder følgende:

Hvis en medarbejder er vant til at have arbejdstid mellem kl. 07:00 og 15:00, må medarbejderen ikke få "omlagt" deres tjeneste til en mødetid: 04:00 til 12:00 gældende for de 2 nævnte dage. Nej så skal den planlagte vagt stadig hedde: 07:00 – 15:00 og så fri med løn enten mellem 07:00 og 15:00 eller ml. 12:00 og 15:00 – gældende for nytårsaftensdag..

I det tilfælde medarbejderens arbejdskraft ikke kan undværes ml. 07:00 og 15:00 eller ml. 12:00 og 15.00 eller ml., skal medarbejderen have 42% (søndagstillæg) for timerne enten til afspadsring eller udbetaling.

Timerne indgår positivt i normperioden uanset om der arbejdes eller ej.

Der gives INGEN erstatningsfrihed for udført arbejde på nogen af de 2 omtalte dage