

Frihed nedenstående dage på de forskellige overenskomster

1.maj

5. juni Grundlovsdag

24. december (juleaftensdag)

31. december (nytårsaftensdag)

Overenskomst 41.41 Ikke faglærte (Reng.- og køk.) og 41.71 (Erhvervsuddannede serviceassistenter / rengøringsteknikere) (KL og FOA og 3F)

Som "ikke-faglært" ansat med rengørings- og/eller køkkenarbejde eller faglært serviceassistent eller rengøringstekniker i en kommune – og ansat på et plejehjem, betyder, at du så også arbejder under **døgnarbejdstidsaftalen 79.01**.

Du skal jf. § 3, stk. 2 + 3 have en tjenesteplan / et mødeskema, der viser din arbejdstid, dine fridøgn, din ferie, søgnehelligdagsfrihed og løbende afsp. for mindst 4 uger ad gangen. Senest 4 uger før ikrafttræden, skal du kende til denne tjenesteplan.

§ 5 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 opgørelsesperioden** af antallet af timer, der præsteres. Jf. § 3, stk. 6.

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**.

Opgørelsesperioden – jf. § 3, stk. 1 + 4

En opgørelsesperiode kan ikke være mindre end 4 uger.

Længden af opgørelsesperioden drøftes lokalt mellem medarbejdere og ledelse. Hvis ikke der kan opnås enighed mellem de 2 parter, er opgørelsesperioden op til 16 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.

Pr. 1. april 2022 skal arbejdsgiver jf. OK-21 have defineret opgørelsesperiodens starttidspunkt og -længde.

Ud over at der skal ske en **nedskrivning** af timer, der skal præsteres i **opgørelsesperioden** eller senest 3 måneder efter en søgnehelligdag / en dag med søgnehelligdagsstatus, skal der også ske en **markering** med: FO / SH / SHF /FSH eller hvilken betegnelse, der nu bruges i jeres system.

Denne markering kan enten falde før søgnehelligdagen i opgørelsesperioden, 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 **FO** (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 FO blive kaldt ind til tjeneste.

Det koster så jf. § 10, stk. 1 mindst 6 timers overarbejde til enten afspadsring eller udbetaling, og fra 1. april 2022 et varselstillæg på 452,48 (00- niveau), hvis medarbejder bliver varslet med et kortere varsel end 14 dage.

Der er 2 slags **beskyttede** fridage.

Den ene er som nævnt: frihed for søgnehelligdag, og den anden er de 2 omtalte fridøgn jf. § 4, stk. 3.

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. 4 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. § 13, stk. 2 honoreres med: 50% af timeløn enten til afsp. eller til udbetaling.

De 50% gives på det kommunale område for arbejde både på en søndag og en helligdag.

Hvis timerne går til afspadsring, skal disse være afviklet jf. § 13, stk. 3 - 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 FO 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 kun ske nedskrivning af timer i opgørelsesperioden og markering med FO for alle 3 dage.

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

- Tirsdag d. 12. april 2022. FO (i stedet for torsdag d. 14. april 2022)
- Onsdag d. 13. april: FO (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: PF
- Søndag d. 17. april 2022: PF
- Mandag d. 18. april 2022: FO
- Tirsdag d. 19. april 2022: arbejdsdag.

§ 5 Særlige fridage - fortsat

Stk. 3 – FKKA og Frederiksberg kommune

- Grundlovsdag (5. juni)
- Nytårsaftensdag (31. december)

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 mellem 12:00 og 15:00 i det tilfælde.

I det tilfælde medarbejderens arbejdskraft ikke kan undværes ml. 12:00 og 15:00, skal medarbejderen have 50% (søndagstillæg) for timerne efter kl. 12:00 enten til afspadsring eller udbetaling.

Timerne efter kl. 12:00 indgår positivt i opgørelsesperioden uanset om der arbejdes eller ej. Der gives INGEN erstatningsfrihed for udført arbejde i timerne efter kl. 12:00

- 1. maj

For 1. maj gælder de samme vilkår, som der er beskrevet for juleaftensdag.

Dvs. at der skal:

- Ske markering med FO enten før søgnehelligheden i den opgørelsesperiode, hvor 1. maj falder / på dagen eller en dag senere dog senest 31. juli.
- Frihedslængden af den markerede dag med FO være lang nok.

- Ske nedskrivning af den tid, der skal præsteres.
Nedskrivningen er 1/5-del af beskæftigelsesgraden for hver søgnehelligdag, der er.
Nedskrivningen skal være sket senest 3 måneder efter søgnehelligdagen.

Stk. 4 – Københavns kommune.

- 1. maj
- Grundlovsdag
- Nytårsaftensdag.

Ad. 1. maj:

For 1. maj gælder de samme vilkår, som der er beskrevet for juleaftensdag – dog gældende for hele dag (00:00 til kl. 24:00).

Dvs. at der skal:

- Ske markering med FO enten før søgnehelligdagen i den opgørelsesperiode, hvor 1. maj falder / på dagen eller en dag senere dog senest 31. juli.
- Frihedslængden af den markerede dag med FO være lang nok.
- Ske nedskrivning af den tid, der skal præsteres.
Nedskrivningen er 1/5-del af beskæftigelsesgraden for hver søgnehelligdag, der er.
Nedskrivningen skal være sket senest 3 måneder efter søgnehelligdagen.

Ad. Grundlovsdag:

Grundlovsdag gælder de samme vilkår, som der er beskrevet for juleaftensdag.

Dvs. at der skal:

- Ske markering med FO enten før søgnehelligdagen i den opgørelsesperiode, hvor 1. maj falder / på dagen eller en dag senere dog senest 31. juli.
- Frihedslængden af den markerede dag med FO være lang nok.
- Ske nedskrivning af den tid, der skal præsteres.
Nedskrivningen er 1/5-del af beskæftigelsesgraden for hver søgnehelligdag, der er.
Nedskrivningen skal være sket senest 3 måneder efter søgnehelligdagen.

Ad. Nytårsaftensdag:

En helt normal arbejdsdag.

OBS. I 2022 falder 1. maj og grundlovsdag på en søndag, så der er ingen af de nævnte rettigheder – det er bare ærgerligt 😊