

Søgnehelligdage

Vejledning om søgnehelligdage for månedslønnet personale på
KL's døgndækkede ældreområde (79.01)



Fællesvejledning



Indholdsfortegnelse

Hvad er en søgnehelligdag?	3
Hvilke søgnehelligdage har vi?	3
Særlige dage, der behandles som søgnehelligdage	3
24. december	3
1. maj og 5. juni	3
Hvad er ideen med at have arbejdstidsregler for søgnehelligdage?	3
Hvordan håndteres søgnehelligdage i arbejdstidsaftalen?	4
Nedskrivning – hvad er det?	4
Hvor meget mindre skal medarbejderen så arbejde?	4
Hvornår skal nedskrivning ske?	4
Skal der også ske nedskrivning, når søgnehelligdagen falder på en dag, hvor medarbejderen altid har fri, f.eks. på en lørdag?	5
Frihed	5
Hvor lang er en søgnehelligdag?	5
Hvornår skal søgnehelligdagsfriheden afholdes?	5
Kan en søgnehelligdag inddrages?	6
Planlægning af søgnehelligdagsnedskrivning i mødeplanen	6
Særligt om rulleplaner/grundplaner	6
Planlægning af søgnehelligdagsfrihed i mødeplanen	6
Andre markeringer på dagen, f.eks. afspadsring	7
Hvad kan der så gå galt her?	7
Hvordan løses problemet med resttimal i en mødeplansperiode?	7
Drøftelse af frihedsperioder	8
Bilag 1: Søgnehelligdagsregler i arbejdstidsaftalen	9
Bilag 2: Normtimallet ved søgnehelligdage	10

KL og FOA har udarbejdet denne fællesvejledning om søgnehelligdage til medarbejdere og planlæggere/ledere på KL's døgndækkede ældreområde i et forsøg på at afhjælpe evt. misforståelser mellem medarbejdere og planlæggere/ledere omkring planlægning, ændring og afvikling af søgnehelligdage.

I tilknytning til vejledningen er der udarbejdet to små film, som gennemgår reglernes væsentligste pointer.

Hvad er en søgnehelligdag?

En søgnehelligdag er en helligdag, der ligger på alle andre ugedage end en søndag.

Kært barn har mange navne; søgnehelligdage kaldes i folkemunde også FO-dage, SH-fri og skæve helligdage. I arbejdstidssammenhæng er der dog tale om det samme begreb.

Hvilke søgnehelligdage har vi?

I Danmark har vi følgende søgnehelligdage:

- Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Store Bededag, Kristi Himmelfartsdag og 2. pinseudag.
- 1. og 2. juledag og nytårsdag i de år, hvor de ikke ligger på en søndag.

Arbejdstidsaftalens regler om søgnehelligdage er gengivet i bilag 1.

Særlige dage, der behandles som søgnehelligdage

24. december

Juleaftensdag fra dagtjenestens begyndelse er ikke en officiel helligdag. I arbejdstidsaftalen ligestilles dagen dog med en søgnehelligdag, og skal håndteres på samme måde, jf. arbejdstidsaftalens § 5, stk. 1, idet faste nattevagter dog er undtaget fra bestemmelsen.

1. maj og 5. juni

I det tidligere FKKA-område¹, København og Frederiksberg kommuner er Grundlovsdag fra kl. 12.00 og 1. maj ligestillet med en søgnehelligdag og skal håndteres på samme måde som disse regler, jf. arbejdstidsaftalens § 5, stk. 2, idet faste nattevagter dog er undtaget fra bestemmelsen.

Hvad er ideen med at have arbejdstidsregler for søgnehelligdage?

Ideen bag arbejdstidsaftalen er, at medarbejderen skal holde fri med løn på en søgnehelligdag.

¹ Albertslund, Ballerup, Brøndby, Dragør, Furesø, Gentofte, Gladsaxe, Glostrup, Herlev, Hvidovre, Høje-Taastrup, Hørsholm, Ishøj, Lyngby-Tårnbæk, Rudersdal, Rødovre, Tårnby og Vallensbæk.

Hvordan håndteres søgnehellidage i arbejdstidsaftalen?

Når kalenderen viser en søgnehellidag, skal der ske to ting:

1. Nedskrivning
2. Frihed - Søgnehellidagsfrihed på dagen eller på en anden dag

Nedskrivning – hvad er det?

Nedskrivning betyder, at medarbejderen skal have færre timer planlagt i sin mødeplan, når der forekommer en eller flere søgnehellidage.

Medarbejderen skal altså arbejde mindre uden at blive trukket i løn.

Flere ord bruges i flæng om nedskrivning; det kaldes f.eks. også nedsættelse af normtiden og timereduktion, men disse ord dækker det samme i denne sammenhæng.

Hvor meget mindre skal medarbejderen så arbejde?

Svaret er, at det er forskelligt. Det kommer an på den enkelte medarbejders beskæftigelsesgrad.

Hvis medarbejderen er fuldtidsansat, skal der ske nedskrivning med 7,4 time pr. søgnehellidag. (7 timer og 24 minutter)

Tallet fremkommer ved at tage beskæftigelsesgraden; dvs. 37 timer, og dividere med 5 dage. Der er altså tale om en *beregnet* gennemsnitlig dagslængde. Se hjælpeskema i bilag 2.

Hvis medarbejderen er deltidsansat, beregnes den gennemsnitlige dagslængde ud fra samme princip: Beskæftigelsesgraden divideres med 5.

Eksempel 1:

Hvis en medarbejder er ansat til gennemsnitligt 32 timer ugentligt, skal der ske nedskrivning med 6,4 time pr. søgnehellidag.

Eksempel 2:

Hvis en medarbejder er ansat til gennemsnitligt 30 timer ugentligt, skal der ske nedskrivning med 6,0 time pr. søgnehellidag.

Hvornår skal nedskrivning ske?

Nedskrivning kan enten ske i den aktuelle mødeplanperiode eller i en senere. Nedskrivning skal dog senest ske 3 måneder efter søgnehellidagen. Når nedskrivning er sket, ved man, hvor mange timer der er til rådighed til planlægning af den enkelte medarbejders arbejdstid i mødeplanperioden.

Skal der også ske nedskrivning, når søgnehelligdagen falder på en dag, hvor medarbejderen altid har fri, f.eks. på en lørdag?

Det korte svar er ja. Der skal også ske nedskrivning, selvom søgnehelligdagen falder på en dag, hvor den ansatte altid har fri. Ved nedskrivning får alle ansatte en forholdsmæssig frihed, svarende til deres gennemsnitlige daglige arbejdstid, når der er en søgnehelligdag. Nedskrivningen sker således for alle ansatte, uanset arbejdstid, planlagt tjeneste på søgnehelligdagen eller lignende.

Frihed

Nogle medarbejdere kan holde FRI på selve søgnehelligdagen.

Andre skal ARBEJDE på selve søgnehelligdagen, så må de holde FRI med løn på en anden dag.

Eksempel:

For den medarbejder, der er på arbejde skærtorsdag, må søgnehelligdagen "flyttes" i mødeplanen, og på den måde bliver "skærtorsdag" måske afholdt på en tirsdag.

På søgnehelligdagen, hvor medarbejderne arbejder, får de sædvanlig løn og sh-tillæg.

Hvor lang er en søgnehelligdag?

Hovedreglen er, at en søgnehelligdag har en varighed på mindst 35 timer.

Hvis der er lavet en lokalaftale om nedsættelse af hviletiden, har en søgnehelligdag en længde på mindst 32 timer.

Hvis flere søgnehelligdage lægges sammen, så er længden af den første søgnehelligdag på mindst 35/32 timer, og de følgende på mindst 24 timer pr. søgnehelligdag.

Der skal ske en markering i mødeplanen af en søgnehelligdagsfrihed.

Markeringen sker, så det sikres, at medarbejderen får en hel fridag på 35 timers varighed, når der forekommer en søgnehelligdag. Andre frihedsmarkeringer fremgår ikke på dagen, med mindre andet er aftalt.

Hvornår skal søgnehelligdagsfriheden afholdes?

En medarbejder, der holder fri på selve søgnehelligdagen, har dermed fået sin frihed.

Hvis medarbejderen har arbejdet på søgnehelligdagen, skal dagen flyttes til en anden dag.

Den kan placeres i samme mødeplan forud for søgnehelligdagen, eller senest 3 måneder efter søgnehelligdagen, jfr. § 3, stk. 5.

Kan en søgnehelligdag inddrages?

Udgangspunktet er, at en markeret søgnehelligdag respekteres, så medarbejderen afholder friheden som planlagt i mødeplanen.

Hvis det bliver nødvendigt at inddrage en søgnehelligdag, fordi medarbejderen skal arbejde, kan det ske med et kortere varsel end 4 uger.

Når en søgnehelligdag bliver inddraget, betyder det, at den bortfalder. Inddragelsen medfører, at hele tjenesten honoreres efter bestemmelserne for overarbejde, dog mindst for 6 timer.

Der gives kun SH-tillæg ved arbejde på selve søgnehelligdagen.

Planlægning af søgnehelligdagsnedskrivning i mødeplanen

Udgangspunktet er, at planlæggeren forud for mødeplanens udlevering har taget stilling til, om medarbejderen skal afvikle søgnehelligdagsfrihed i mødeplanperioden, eller om friheden for den enkelte medarbejder skal udskydes til en efterfølgende mødeplan.

Når udgangspunktet følges, kan planlæggeren nedskrive det timetal for en søgnehelligdag, som svarer til medarbejderens beregnede daglige timetal på grundlag af beskæftigelsesgraden. De resterende timer anvendes i planlægningen af resten af mødeplanperioden, således at timerne for søgnehelligdagen går op.

Mødeplanen er lederens information til medarbejderen om, hvornår medarbejderen skal arbejde i en given periode. Den skal eksempelvis indeholde oplysning om søgnehelligdagsfrihed og nedskrivning. Mødeplanen har en længde på mindst 4 uger og den skal udleveres senest 4 uger, før den træder i kraft.

Særligt om rulleplaner/grundplaner

Rent praktisk er rulleplaner/grundplaner udelukkende planlæggerens/lederens redskab til at udarbejde kommende mødeplaner til medarbejderne.

Det er ud fra

- disse planer,
- den enkelte medarbejders timetal,
- medarbejdernes ønsker,
- den aktuelle drift og
- fravær, som er kendt på planlægningstidspunktet,

at, der skal planlægges. Og det er altså i denne sammenhæng, at søgnehelligdagsfrihed, og det reducerede timetal skal placeres i mødeplanerne.

Planlægning af søgnehelligdagsfrihed i mødeplanen

Søgnehelligdage markeres i KMD's system med "FO", som "*frihed i henhold til overenskomst*". I SD's system markeres det som "SH-FRI". I andre systemer kan der være et andet begreb, som anvendes.

FO/SH-FRI skal markeres i mødeplanen, og en søgnehelligdag kan f.eks. ikke planlægges på feriedage og fridøgn, mens øvrige almindelige dage kan indgå.

Andre markeringer på dagen, f.eks. afspadsering

Da en søgnehelligdag har en længde på 35/32 timer, kan andre markeringer ikke fremgå af mødeplanen, og f.eks. kan afspadsering ikke gives på denne dag, da søgnehelligdagsfrihed som hovedregel har en varighed på mindst 35 timer. Hvis man bruger andre markeringer på dagen kan det give anledning til, at medarbejdere henholdsvis planlæggere kan føle sig snydt, hvis der eksempelvis justeres for differencen mellem 7,4 og 8 timer via afspadsering på en sådan dag.

Hvad kan der så gå galt her?

Situationen kan opstå, hvor planlæggeren/lederen regulerer nedskrivningen *på den enkelte søgnehelligdag*, og ikke på mødeplansperioden, Så sker det ofte, at den vagtlængde, der står anført på dagen, IKKE svarer til det beregnede timetal, som medarbejderen skal nedskrives med i henhold til beskæftigelsesgraden. Det sker typisk sådan:

Eksempel 1: 9 timer efter mødeplanen

Hvis en fuldtidsansat har en vagt på 9 timer i henhold til planen, og nedskrives med 9 timer i stedet for de beregnede 7,4 timer på dagen, vil planlæggeren kunne føle sig snydt for 1,6 times arbejde ved at skulle betale for 9 timer på dagen.

Omvendt vil medarbejderen føle sig snydt, når planlæggeren derfor indlægger, at medarbejderen skal "betale resten af dagen op til 9 timer med afspadsering". Reelt set sker tilpasningen i nedskrivningstallet blot på dagen for at få timetallet til at gå op og sikre, at de øvrige vagter i mødeplanperioden forbliver uændrede.

Eksempel 2: 6 timer efter mødeplanen

Hvis en fuldtidsansat har en vagt på 6 timer i henhold til planen, og kun nedskrives med de 6 timer og ikke de beregnede 7,4 time på dagen, vil medarbejderen kunne føle sig snydt for 1,6 time, som der så ikke opnås nedskrivning for.

Hvordan løses problemet med resttimetal i en mødeplansperiode?

Der er flere måder at løse problemet på.

Planlæggeren kan følge udgangspunktet i arbejdstidsregelsættet, jf. ovenfor, og planlægge friheden på selve søgnehelligdagen med det beregnede reducerede timetal i mødeplanperioden, og regulere vagterne på *andre* dage forud for offentliggørelse af en mødeplan.

På arbejdsstedet kan man også indgå en aftale om, at afspadsering anvendes i reguleringen, med det formål, at medarbejderne får frihed på dagen og samtidig undgår, at mødeplanens øvrige vagter tilpasses.

Drøftelse af frihedsperioder

Arbejdstidsaftalens indledende bemærkninger lægger op til en drøftelse på arbejdspladserne omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. I denne drøftelse kan bl.a. indgå forhold omkring planlægning af frihedsperioder, herunder søgnehelligdagsfrihed. Det er også her det kan overvejes, om det vil være hensigtsmæssigt på arbejdspladsen at indgå en lokalaftale, som fraviger de centralt fastsatte regler om f.eks. søgnehelligdagsfrihed.

Bilag 1: Søgnehelligdagsregler i arbejdstidsaftalen pr. 1. april 2011:

Søgnehelligdagsreglerne findes i følgende paragraffer:

§ 3, stk. 5

Når der forekommer en søgnehelligdag, nedsættes antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges i mødeplanperioden, med 7,4 time pr. søgnehelligdag. For ansatte på deltid foretages forholdsmæssig nedsættelse.

Nedsættelse af antallet af timer, der kan tjenesteplanlægges, kan ske i den mødeplanperiode, hvori søgnehelligdagen falder eller en efterfølgende mødeplanperiode, dog senest 3 måneder efter søgnehelligdagen.

Bemærkning:

Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Reglerne for særlige fridage, der for hele eller en del af døgnet ligestilles med en søgnehelligdag, fremgår af § 5.

§ 4, stk. 4

Søgnehelligdagsfrihed skal have en varighed på mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er nedsat til 8 timer.

Bemærkning:

Dagen fremgår af mødeplanen uden tidsangivelse, da arbejdstiden i mødeplanperioden er blevet reduceret, jf. § 3, stk. 5.

§ 10 Inddragelse af søgnehelligdagsfrihed

Stk. 1 Inddrages planlagt søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 4 uger honoreres tjenesten efter bestemmelserne for overarbejde, jf. § 11, stk. 5, dog mindst for 6 timer.

Bemærkning:

Søgnehelligdagsfrihed er frihed på søgnehelligdage eller erstatning herfor, jf. § 3, stk. 5 og § 4, stk. 4.

Stk. 2 Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om overarbejde i forlængelse af planlagt tjeneste, forudsat at længden af søgnehelligdagsfriheden er mindst 35 timer, eller 32 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat til 8 timer.

Bilag 2: Normtimetallet ved søgnehellidageNormtimetallet uden søgnehellidage

Mødeplanslængde (i uger)

Beskæftigelsesgrad	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	148,0	296,0	370,0	444,0	481,0	518,0	592,0	666,0	740,0	962,0
34	136,0	272,0	340,0	408,0	442,0	476,0	544,0	612,0	680,0	884,0
32	128,0	256,0	320,0	384,0	416,0	448,0	512,0	576,0	640,0	832,0
30	120,0	240,0	300,0	360,0	390,0	420,0	480,0	540,0	600,0	780,0
28	112,0	224,0	280,0	336,0	364,0	392,0	448,0	504,0	560,0	728,0
24	96,0	192,0	240,0	288,0	312,0	336,0	384,0	432,0	480,0	624,0

Normtimetallet ved 1 søgnehellidag

Mødeplanslængde (i uger)

Beskæftigelsesgrad	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	140,6	288,6	362,6	436,6	473,6	510,6	584,6	658,6	732,6	954,6
34	129,2	265,2	333,2	401,2	435,2	469,2	537,2	605,2	673,2	877,2
32	121,6	249,6	313,6	377,6	409,6	441,6	505,6	569,6	633,6	825,6
30	114,0	234,0	294,0	354,0	384,0	414,0	474,0	534,0	594,0	774,0
28	106,4	218,4	274,4	330,4	358,4	386,4	442,4	498,4	554,4	722,4
24	91,2	187,2	235,2	283,2	307,2	331,2	379,2	427,2	475,2	619,2
20	76,0	156,0	196,0	236,0	256,0	276,0	316,0	356,0	396,0	516,0

Normtimetallet ved 2 søgnehellidage

Mødeplanslængde (i uger)

Beskæftigelsesgrad	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	133,2	281,2	355,2	429,2	466,2	503,2	577,2	651,2	725,2	947,2
34	122,4	258,4	326,4	394,4	428,4	462,4	530,4	598,4	666,4	870,4
32	115,2	243,2	307,2	371,2	403,2	435,2	499,2	563,2	627,2	819,2
30	108,0	228,0	288,0	348,0	378,0	408,0	468,0	528,0	588,0	768,0
28	100,8	212,8	268,8	324,8	352,8	380,8	436,8	492,8	548,8	716,8
24	86,4	182,4	230,4	278,4	302,4	326,4	374,4	422,4	470,4	614,4
20	72,0	152,0	192,0	232,0	252,0	272,0	312,0	352,0	392,0	512,0

Normtimetallet ved 3 søgnehellidage

Mødeplanslængde (i uger)

Beskæftigelsesgrad	4	8	10	12	13	14	16	18	20	26
37	125,8	273,8	347,8	421,8	458,8	495,8	569,8	643,8	717,8	939,8
34	115,6	251,6	319,6	387,6	421,6	455,6	523,6	591,6	659,6	863,6
32	108,8	236,8	300,8	364,8	396,8	428,8	492,8	556,8	620,8	812,8
30	102,0	222,0	282,0	342,0	372,0	402,0	462,0	522,0	582,0	762,0
28	95,2	207,2	263,2	319,2	347,2	375,2	431,2	487,2	543,2	711,2
24	81,6	177,6	225,6	273,6	297,6	321,6	369,6	417,6	465,6	609,6
20	68,0	148,0	188,0	228,0	248,0	268,0	308,0	348,0	388,0	508,0