

Vejledning til skemalæggere

Yngre Læger får tit henvendelser fra medlemmer, som oplever, at arbejdsplanerne ikke lever op til Yngre Lægers overenskomst.

Der kan være mange grunde til, at arbejdsplanerne ikke opfylder overenskomstens krav. En af dem er, at skemalæggeren ikke har overenskomstens regler præsent. Som en hjælp har vi derfor samlet de vigtigste overenskomstparagrafer i relation til arbejdsplanlægning her. Du kan selvfølgelig også læse mere på yl.dk.

Vejledningen er tiltænkt skemalæggere, dvs. personer som på den ene eller anden måde står for arbejdstidsplanlægning for læger, der arbejder under Yngre Lægers overenskomst med regionerne. Men andre kan naturligvis også have glæde af den, fx Yngre Lægers tillidsrepræsentanter.

Vi håber, at vejledningen vil gå i arv fra skemalægger til skemalægger, så nye skemalæggere kan være godt hjulpet fra starten.

Yngre Læger
revideret januar 2016

Indhold

1. Arbejdstidsregler	side 7
1.1. Vagthyppighed	side 7
1.2. Hviletid og fridøgn	side 8
1.3. Timeopgørelse	side 9
1.4. Arbejdstilrettelæggelse	side 9
1.5. OK tjek af arbejdstidsreglerne – kort fortalt	side 10
2. Ferie og omsorgsdage	side 11
2.1. Ferie	side 11
2.2. Omsorgsdage	side 12
3. Afspadsering af overarbejde	side 13

1. Arbejdstidsregler

1.1. Vagthyppighed

Overenskomstens regler om vagthyppighed bestemmer, hvor ofte man kan have tjeneste om aftenen og om natten.

I forhold til vagthyppighed er en vagt afgrænset som tjeneste efter kl. 18.

- Man må højst have normaltjeneste eller vagt på tjenestested efter kl. 18.00 hvert 6. døgn i gennemsnit over en normperiode. Normaltjeneste på tjenestestedet er en forud fastlagt periode med effektivt arbejde af 6 til 13 timers varighed, som kan tilrettelægges alle ugens dage. En normperiode er 14 uger, men man kan lokalt aftale en anden længde, dog minimum 4 uger og maksimum 26 uger. Er der indgået en aftale om normperiodens længde, kan den altid opsiges med 3 måneders varsel.
- Hvis arbejdet er tilrettelagt med korte nattevagter, hvor både dagvagten og nattevagten er på maksimalt 13 timer (inklusive overlap), må man normalt højst have nattevagt hvert 6. døgn som et gennemsnit over en normperiode. Dagvagten er ikke direkte omfattet af en vagthyppighed, selvom vagtskiftet ligger senere end kl. 18. Vagtarbejdet skal dog fordeles ligeligt mellem vagtlagets læger, og den enkelte læge skal derfor have lige mange dag- og nattevagter.
- Man kan højst have vagt uden for tjenestested efter kl. 18 hvert 3. døgn i gennemsnit over en normperiode. En vagt uden for tjenestestedet skal altid forudgås af minimum seks timers normaltjeneste/vagt på tjenestestedet.
- Arbejder man således, at man nogle dage har normaltjeneste/vagt på tjenestestedet og andre dage vagt uden for tjenestestedet, kan man højst have vagt efter kl. 18 hvert 5. døgn i gennemsnit over en normperiode.

Ferie

Man medtager ikke ferieperioden, når man beregner vagthyppigheden. Er normperioden ni uger og ferieperioden tre uger, skal vagthyppigheden overholdes i de seks uger, hvor man ikke holder ferie.

1.2. Hviletid og fridøgn

Både overenskomsten og arbejdsmiljøloven har regler om hviletid og fridøgn. De angiver, hvor meget frihed der skal være mellem to arbejdsperioder, hvor mange fridage man skal have, og hvordan de skal placeres.

Hvor meget hviletid skal man have

- 11 timers hvile mellem to døgn hovedarbejde
- Vagt uden for effektiv tjeneste betragtes som hviletid. Hvis man har vagt uden for tjenestestedet, og der ikke er noget at lave i vagten i de sidste 11 timer, har lægen haft sin hviletid og kan møde på arbejde dagen efter. Man bør dog kun planlægge med flere døgnvagter efter hinanden eller med en dagstjeneste efter en døgnvagt, hvis man er helt sikker på, at vagten er så lavt belastet, at lægen kan have hviletid under vagten.
- Det kan lokalt aftales, at hviletiden nedsættes fra 11 til 8 timer. Det kræver dog, at den regionale formand for Yngre Læger har godkendt det, se mere side 9.
- Man kan højst have tre opkald mellem 23.00 og 07.00, uden at hviletiden brydes.
- Hvis hviletiden fx afbrydes kl. 02.00, kan man tidligst møde på arbejde igen 11 timer senere.

Hvor mange fridage skal man have, og hvordan skal de placeres

- Normalt fri lørdag og søndag og den enkelte læge må normalt højst arbejde hver anden weekend.
- Et fridøgn er 24 timer + hviletid på 11 timer (35 timer).
- Ved arbejde søndag skal lægen have en anden fridag/fridøgn i den følgende uge – dvs. på en hverdag i den følgende uge.
- Minimum et fridøgn pr. uge. Det kan lokalt aftales, at der kan være op til 11 døgn mellem to fridøgn jf. arbejdsmiljøloven.

- Lægen skal under alle omstændigheder i gennemsnit have to fridage pr. uge over normperioden.

Bemyndigelse til at nedsætte hviletiden

- Det regionale Yngre Lægeråd kan i særlige tilfælde indgå en lokal aftale om at nedsætte hviletiden mellem to døgnns hovedarbejder fra 11 til 8 timer, samt op til 11 døgnns arbejde mellem to fridøgn.
- Det er vigtigt at sikre, at disse aftaler foreligger og er gældende, når de bruges i vagtplanlægningen.
- Det kan have betydning for arbejdsmiljøet at have vagter, der er belastet 16 timer. Derfor anbefaler Yngre Lægers bestyrelse, at man kun i helt særlige tilfælde indgår aftaler om nedsættelse.

1.3. Timeopgørelse

I timeopgørelsen indgår:

- De præsterede timer
- Normaltjeneste 1:1
- Vagt på tjenestestedet 1:1
- Indregnet vagt uden for tjenestestedet 1/3:1. Rådigheden aflønnes med 1/3 time pr. times arbejde. Timerne kan enten indregnes i den 37 timers arbejdsuge eller aflønnes med normal timeløn.
- Effektivt arbejde (eventuel gennemsnitsopgørelse)
- Ekstraordinære tilkald minimum seks timer
- Arbejde i forlængelse af planlagt arbejdstid rundes op til halve timer
- Kursus/efteruddannelse med løn
- Fraværstimer
- Sygdom/barsel
- Barns 1. og 2. sygedag/omsorgsdage
- Afspadsering

1.4. Arbejdstilrettelæggelse

Overenskomstens regler om arbejdstilrettelæggelse bestemmer, hvilke ændringer der kræver varsling:

- Arbejdsplan
Arbejde og fridage skal varsles med minimum fire uger, dvs. lægen har krav på at kende arbejdsplanen fire uger før. Der skal helt særlige om-

stændigheder til, for at planen kan ændres. Man kan dog altid lave frivillige aftaler om ændringer.

- **Ændringer i vagtform**
Sker der ændringer i selve vagtformen eller væsentlige vilkårs- eller stillingsændringer, skal det varsles med tre måneder/opsigelsesvarsel.
- **Ekstraordinært tilkald**
Hvis ekstraordinært tilkald varsles med under 72 timer, får lægen et varselstillæg. Tillægget afhænger af, om den ekstra tjeneste sker i forlængelse af en planlagt tjeneste eller på en dag, hvor lægen skulle have haft fri.
- **Pålagt afspadsering** skal varsles senest 48 timer inden afspadseringen. Afspadsering, som afvikles for at overholde hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljølovgivningen mv., er ikke omfattet af bestemmelsen.

1.5. OK tjek af arbejdstidsreglerne – kort fortalt

Lokalaftaler

Tjek om der er indgået lokalaftale om at nedsætte hviletiden fra 11 til 8 timer og/eller at udskyde fridøgnet, så der kan være op til 11 døgn mellem to fridøgn.

Hviletid

Tjek at der er den nødvendige hviletid mellem to arbejdsperioder - pas på hvis der er planlagt med dagstjeneste eller vagt efter en døgnvagt.

Fridøgn

Tjek at der er det nødvendige antal fridøgn - i gennemsnit to pr. uge - og om de har den nødvendige længde.

Weekendvagter

Tjek om der er tjeneste hyppigere end hver anden weekend.

Søndage

Tjek at der ved tjeneste på en søndag gives en fridag på en hverdag i den følgende uge.

Vagthyppighed

Tjek at vagthyppighedsreglerne bliver overholdt – brug Yngre Lægers vagthjul.

Arbejdsplan

Husk at arbejdsplanen skal foreligge fire uger før.

2. Ferie og omsorgsdage

2.1. Ferie

Yngre læger er omfattet af den generelle ferieaftale med KTO og Danske Regioner.

Ifølge ferieaftalen skal ledelsen så vidt muligt tage hensyn til, hvornår den ansatte ønsker at holde ferie. I sidste ende er det dog arbejdsgiveren, der bestemmer, hvornår en ansat kan holde ferie.

Man har krav på fem ugers ferie samt den såkaldte sjette ferieuge, hvor der gælder nogle særlige regler. Man har ret til at få tre ugers sammenhængende ferie i perioden 1. maj til 30. september (hovedferien), og restferien skal gives som hele uger. Arbejdsgiveren skal varsle hovedferien med tre måneder og restferien med én måned.

Den ansatte har ret til at holde sin ferie, og man kan ikke nægte en nyansat at holde ferie, men den ansatte kan altså ikke selv bestemme hvornår. Arbejdsgiveren skal dog så vidt muligt imødekomme ønsker fra ansatte med skolesøgende børn om, at deres hovedferie bliver i børnenes skolesommerferie (Ferieaftalen, § 11 stk. 1).

Feriefridage

Den sjette ferieuge (tidligere kaldet feriefridage) adskiller sig fra de fem ferieuger ved, at pengene til at holde feriedagene først bliver udbetalt ved kalenderårets udløb (2,5 % af den ferieberettigede løn) og ikke, når feriedagene reelt holdes. Når man holder feriefridage, bliver man trukket i løn svarende til 7,4 time pr. feriedag.

I modsætning til de fem ferieuger, hvor arbejdsgiveren kan bestemme placeringen, så kan den ansatte selv bestemme, hvornår hun vil holde den sjette ferieuge. Det er kun, hvis driften gør det umuligt, at arbejdsgiveren kan nægte den ansattes ønsker (Ferieaftalen, § 18 stk. 2). Man bestemmer også selv, om man vil holde feriedagene, og godtgørelsen bliver udbetalt ved kalenderårets udgang, også selvom man ikke har holdt feriedagene.

Ændring af feriens placering

Arbejdsgiveren kan kun ændre en allerede fastlagt ferie, hvis væsentlige og uregelmæssige driftshensyn gør sig gældende. Med andre ord skal der være tale om en force majeure lignende situation. Bliver ferien inddraget, skal den ansatte have erstattet et eventuelt økonomisk tab som følge af ændringen, fx afbestilling af rejse eller sommerhus.

Uanset årsag kan arbejdsgiveren aldrig kræve, at en ansat afbryder ferien, hvis den er gået i gang (Ferieaftalen, § 11 stk. 3).

Definition af en ferieuge

Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved hele ferieuger ved ferieugens/ferieugernes ophør. Ved en ferieuge forstås syv på hinanden følgende kalenderdage.

Hvis man har ferie i uge 42, så er mandag i uge 42 normalt første feriedag og søndag er sidste feriedag. Men en ferieuge kan selvfølgelig også holdes ”på tværs” af normale arbejdsuger fx fra onsdag til og med tirsdag.

2.2. Omsorgsdage

Yngre læger har ret til to omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn til og med det år, hvor barnet fylder syv år.

- Omsorgsdagene er med fuld løn og kan holdes som hele eller halve dage.
- Som udgangspunkt bortfalder ikke afholdte omsorgsdage ved årsskiftet. Man kan dog overføre ikke afholdte omsorgsdage til næste kalenderår i nogle situationer, bl.a. kan de to dage fra fødselsåret overføres til næste år, ligesom omsorgsdagene kan overføres, hvis man pga. orlov i forbindelse med barsel har været forhindret i at holde dem.
- Skifter lægen arbejdsplads inden for regionen eller til en anden region, får lægen ikke nye ”ekstra” omsorgsdage, men dagene videreføres på sædvanlig vis.
- Lægen skal varsle en omsorgsdag så tidligt som muligt (KTO's barselsaftale, § 29). Dette kan være problematisk pga. hyppige stillingsskift, især sidst på året.
- Ved omsorgsdage skal der tages hensyn til forholdene på tjenestestedet.

Der er forudsat en betydelig grad af fleksibilitet og gensidig hensyntagen vedrørende afholdelse af omsorgsfravær. Omsorgsdag kan endvidere afholdes i fortsættelse af barnets 1. og 2. sygedag. På arbejdspladsen bør man drøfte eller forhandle, hvordan omsorgsdage afvikles. Hvis man ikke kan blive enige, kan arbejdsgiveren dog fastsætte, hvordan omsorgsdage afvikles.

3. Afspadsering af overarbejde

Yngre læger kan kun afspadsere overarbejde optjent i en forudgående normperiode på en dag, hvor lægen ifølge arbejdsplanen skulle have været på arbejde, og lægen har krav på et varsel. Timerne kan typisk afspadseres i den måned, normperioden slutter og i måneden derefter.

På hvilke dage kan lægen afspadsere?

Afspadsering af overarbejdet skal ske ved, at lægen holder fri en dag, hvor lægen ifølge den normale arbejdsplan (svarende til en gennemsnitlig 37 timers arbejdsuge) skulle have været på arbejde. Lægen afspadserer så et antal timer svarende til det antal timer, lægen skulle have været på arbejde.

Lægen kan derimod ikke afspadsere på en fridag – det er imod hele ideen omkring afspadsering, og det svarer principielt til, at en person, der normalt arbejder 37 timer mandag – fredag, skulle afspadsere lørdag og søndag, hvor personen i forvejen har fri.

Hvilket varsel har lægen krav på ved afspadsering?

Orientering om afspadsering af overarbejde skal gives senest 48 timer inden afspadsering. Afspadsering, som afvikles for at overholde hviletidsforhold i henhold til arbejdsmiljøloven mv., er ikke omfattet af bestemmelsen. Varslet giver således lægen mulighed for at kunne planlægge den ekstra frihed, så lægen kan få glæde af den, og man kan kun se bort fra varslet, hvis lægen selv bereder om det, eller hvis det er nødvendigt for at overholde arbejdsmiljøloven.

Husk at afspadseringstimerne tæller med i lægens samlede timeopgørelse i indeværende normperiode.