

KOMMENTERET **AFTALE OM VAGTTILLÆG**

INDENFOR DANSKE REGIONERS
OMRÅDE PÅ SYGEHUSE



Sundhedskartellet

Kommenteret aftale om vagttillæg indenfor Danske Regioners område på sygehuse

Layout: Dansk Sygeplejeråd 24-80

Copyright © Dansk Sygeplejeråd oktober 2024.

Alle rettigheder forbeholdes. Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

Indledning

Den kommenterede aftale om vagttillæg er udarbejdet af Sundhedskartellet, FOA, 3F og HK Kommunal.

Aftaletekst med fælles bemærkninger med arbejdsgiverne er angivet i rammer på tonet baggrund.

Organisationernes kommentarer, forklaringer og eksempler står uden for rammerne.

Spørgsmål til aftalen om vagttillæg kan sendes på mail til:

- shk@sundhedskartellet.dk
- forha001@foa.dk
- kommunal.faglig.sluse@hk.dk
- den.offentlige.gruppe@3f.dk

Aftale om vagttillæg Danske Regioner

Vagttillæg arbejdstidsaftalen § 10

Stk.1

Til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid i et kalenderår, ydes i udbetalingsperioden et pensionsgivende tillæg på

- kr. 6.077 kr. i perioden 1.5.2024-31.12.2025 og
- kr. 11.167 kr. fra 1.1.2026.

opgjort i årligt grundbeløb (31. marts 2018 niveau). Tillæggets størrelse og optjeningskriteriet er uafhængigt af den ansattes ansættelsesbrøk.

Stk. 2

Ved vagtarbejde udenfor dagarbejdstid forstås timer med effektiv tjeneste, for hvilke der ydes tillæg efter § 12

Bemærkning

Vagttimer præsteret som rådighed på tjenestestedet kan efter lokal aftale indregnes.

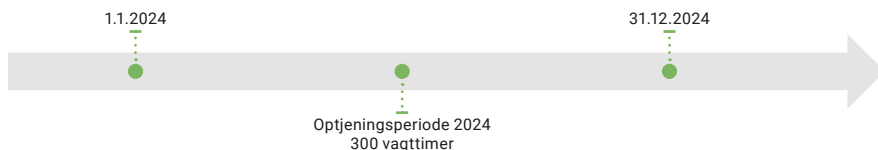
Det tilstræbes, at den ansatte i løbet af året kan følge udviklingen i timetallet.

Stk. 3

Ved udbetalingsperioden forstås en periode på 12 måneder fra 1. februar efter udløbet af kalenderåret, hvor vagtarbejdet er opgjort.

Optjeningsperioden

Optjeningsperioden er kalenderåret fra 1. januar til 31. december og ligger forud for udbetalingsåret. Optjeningskravet på mindst 300 timers vagtarbejde gælder både for fuld- og deltidsansatte.



Optjening – lønnet orlov efter Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Under orloven optjenes vagttimer efter den bagvedliggende skyggeplan. Hvis ikke der findes en skyggeplan, lægges der vægt på et skøn baseret på antallet af de vagttimer forud for orlovsperioden, som indgår i det faste vagtmønster. Vagttimer udløst af overarbejde og tilkald til effektiv tjeneste indgår kun i beregningerne i det omfang, de kan betragtes som være en fast påregnelig del af lønnen.

Sygefravær

Under sygefravær optjenes vagttimer efter den normale vagtplan eller den bagvedliggende skyggeplan. Hvis ikke der findes en skyggeplan, lægges der vægt på et skøn baseret på antallet af de vagttimer forud for sygefraværperioden, som indgår i det faste vagtmønster. Det gælder også ved delvist sygefravær. Optjeningen følger samme regler som orlov efter Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

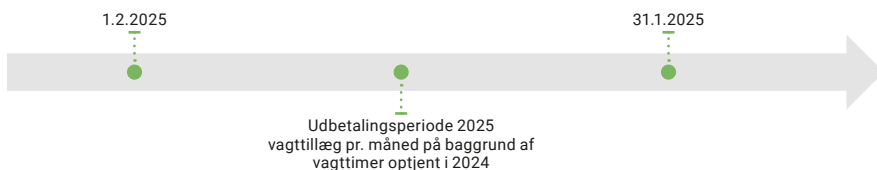
Formålet er, at den ansatte efter sygdom skal stilles, som om den ansatte ikke har været fraværende.

Ferie

Når den ansatte er fraværende på grund af ferie, optjenes timer til vagttillægget efter den normale vagtplan eller den bagvedliggende skyggeplan.

Udbetalingsperioden

Udbetalingsperioden er fra 1. februar til 31. januar.



Eksempel

Hvis den ansatte har haft mindst 300 eller flere vagttimer fra den 1. januar til og med den 31. december 2024, så modtager den ansatte tillægget hver måned fra den 1. februar 2025 til og med januar 2026.

Tillægget er et årligt pensionsgivende tillæg, og udbetales hver måned i 12 på hinanden følgende måneder. Tillægget er en fast påregnelig løndel, det vil sige en del af den sædvanlige løn, og som derfor indgår i timelønnen ved udbetaling af fx overarbejde og særydelser.

Udbetaling – lønnet orlov efter Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Hvis den ansatte har optjent ret til vagttillægget, udbetales tillægget inklusiv pension under den lønnede orlov, og der indbetales pension af tillægget under den del af orloven, hvor der modtages dagpenge.

Udbetaling – Sygefravær

Hvis den ansatte har optjent ret til vagttillægget, udbetales det under sygefravær.

Vagttillæg arbejdstidsaftalen § 10

Stk. 4

Ved implementeringen af ordningen gælder for allerede ansatte, at der udbetales vagttillæg første gang maj 2024 til ansatte, der har haft minimum 300 vagttimer uden for dagarbejdstid i 2023 jf. stk. 2. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret.

Implementering af tillægget

Tillægget træder i kraft pr. 1. maj 2024, og gives til ansatte, som i kalenderåret 2023 har haft et vagttimetal på mindst 300 vagttimer.

Ved ansættelse i løbet af 2023 beregnes vagttimetallet forholdsmæssigt i forhold til antallet af kalendermåneder.

Eksempel

For en medarbejder der bliver ansat 1. april 2023 beregnes vagttimerne således:

$$\frac{300 \text{ vagttimer} \times 9 \text{ måneder}}{12 \text{ måneder}} = 225 \text{ vagttimer}$$

Det betyder, at den ansatte skal have præsteret 225 vagttimer for at få udbetalt tillægget.

Særligt omkring nyansættelser i 2024, se § 10, stk. 6.

For væsentlige varige ændringer i vagtmønsteret i 2023, se kommentaren til § 10, stk. 7.

Graviditet

Ansatte, der forud for graviditeten havde ret til tillægget, fastholder udbetalingen og optjeningen af tillægget under graviditeten, uanset om det er nødvendigt at ændre i vagtmønsteret pga. graviditeten.

Retur fra orlov efter aftale af familiemæssige årsager

Når den ansatte vender retur fra orlov, er udgangspunktet, at den ansatte indtræder i den sædvanlige stilling med de samme rettigheder som før orloven, se ovenfor. Den ansatte skal stilles, som om den ansatte under fraværet har optjent vagttimer på samme vis, som hvis den ansatte ikke havde været fraværende.

Eksempel

En ansat bliver gravid og går fra til barsel i oktober måned 2024. Hun har i 2023 haft mindst 300 vagttimer og er berettiget til vagttillæg. Dette vil blive udbetalt til og med januar 2025.

I januar 2025 gøres timerne op for 2024, både for den periode hvor en ansatte har arbejdet, men også for oktober, november og december, hvor den ansatte har været på lønnet orlov.

Her tages der udgangspunkt i den ansattes arbejdsmønster frem til orlov. Den ansatte har igen mindst 300 timer og modtager vagttillæg under hendes lønnede orlov i 2025 og det samme gælder, når hun vender retur til job i efteråret 2025.

I januar 2026 gøres timerne op for 2025, her tages der udgangspunkt i den ansattes arbejdsmønster inden orloven, den bagvedliggende skyggeplan under den lønnede orlov, samt timerne præsteret i efteråret 2025, og hvilket arbejdsmønster den ansatte vender retur til. Se bilag 1. for skema med optjening/udbetaling.

Retur efter anden orlov fx til uddannelse, rejse

Den ansatte, som har haft orlov fra stillingen, indtræder som udgangspunkt i samme stilling med samme vilkår som før orloven. Ved vurderingen af om den ansatte har ret til udbetaling af vagttillægget, lægges der vægt på antallet af vagttimer før fraværet og skyggeplan/skøn under fraværet.

Vagttillæg arbejdstidsaftalen § 10

Stk. 5

Hvis en ansat i et kalenderår ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, bortfalder tillægget automatisk og uden varsel i den kommende udbetalingsperiode.

Hvis den ansatte i et efterfølgende kalenderår har haft min. 300 timers vagtarbejde udenfor dagarbejdstid, opnås ret til tillægget igen i henhold til stk. 1.

Eksempel

Hvis en ansat i kalenderår 2025 ikke har haft minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, bortfalder tillægget med virkning fra 1. februar 2026 og de næste 12 måneder. Hvis medarbejderen i kalenderåret 2026 har minimum 300 timers vagtarbejde uden for dagarbejdstid, udbetales tillægget igen med virkning fra 1. februar 2027 og 12 måneder frem.

Vagttillæg arbejdstidsaftalen § 10

Stk. 6

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en nyansat vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Ved ansættelse i løbet af et kalenderår justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende udbetalingsperioder optjenes og beregnes der vagttillæg efter stk. 5.

Eksempel

For en ansat, der tiltræder pr. 1. juli 2025, vurderer arbejdsgiver, at vagttimer uden for dagarbejdstid vil udgøre 200 timer for resten af 2025, hvilket er mere end de 150 timer, som var det forholdsmæssige optjeningskriterie. Den ansatte honoreres derfor med vagttillæg fra 1. juli 2025 og indtil 31. januar 2026, hvor den igangværende udbetalingsperiode udløber. For udbetalingsperioden, der starter 1. februar 2026 udbetales der også vagttillæg. Fra og med 1. februar 2027 optjenes vagttillæg baseret på effektive vagttimer uden for dagarbejdstid i kalenderåret 2026.

Ny stilling indenfor samme ansættelsesområde.

Vagttillægget medtages ikke ved stillingsskift indenfor samme arbejdsgiverområde, da det betragtes som ny ansættelse og skal vurderes efter § 10, stk. 6.

Vagttillæg arbejdstidsaftalen § 10

Stk. 7

Hvor arbejdsgiver vurderer, at en allerede ansat fremadrettet grundet væsentlige varige ændringer i vagtmønsteret, vil opfylde optjeningskriteriet, udbetales vagttillæg for den igangværende og næstkommende udbetalingsperiode. Hvis ændringen sker i løbet af et kalenderår, justeres optjeningskriteriet på 300 timer forholdsmæssigt for kalenderåret. For efterfølgende kalenderår og udbetalingsperioder følges stk. 1 og stk. 5.

Eksempler på "væsentlige varige ændringer":

- A. I forbindelse med bedre fordeling af vagter besluttet det, at ansatte på et ambulatorium skal gå i vagt på sengeafsnittet. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".
- B. En ansat i et ambulatorium går fast i vagt på et sengeafsnit hver 6. uge. Fremadrettet skal den ansatte fast gå i vagt hver 3. uge. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det er underordnet, om ændringen er varslet, pålagt, aftalt eller andet.
- C. En ansat, der pga. private forhold kun har dagvagter, aftaler (formelt eller uformelt), at den ansatte i fremtiden vil indgå i fuldt vagtskema som øvrige kollegaer. Det vil være en "væsentlig varig ændring". Det samme vil være tilfældet hvis ændringen blev varslet/pålagt.
- D. Samme situation som eksempel c., men ændringen gælder kun i seks måneder. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".
- E. På en afdeling med ti vagtgående ansatte, bliver to stillinger ledige. De resterende otte ansatte skal dække de vagter, som udestår på grund af de vakante stillinger. De to stillinger skal genbesættes. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".
- F. Som eksempel E., men ledelsen beslutter at nedlægge de to vakante stillinger og omlægge arbejdstiden, så den samme mængde vagter skal varetages af de tilbageblevne. Der er tale om en "væsentlig varig ændring".
- G. En ansat bliver langtidssyg. Øvrige kollegaer skal dække den langtidssyges vagter. Der er ikke tale om en "væsentlig varig ændring".

Væsentlige varige ændringer

Listen af eksempler på “væsentlige varige ændringer” er ikke udtømmende. Det er vigtigt, at der løbende er lokal dialog omkring ændringer i vagtmønsteret, og den betydning det kan have for de ansatte.



Dansk Sygeplejeråd

Sankt Annæ Plads 30, 1250 København K

Telefon 33 15 15 55

dsr@dsr.dk www.dsr.dk