

Arbejdstidsregler for speciallæger

Arbejdstidsregler for speciallæger

Pr. 1. april 2025 ændres stillingsbetegnelsen fra afdelingslæge til speciallæge. Samtidig bliver det muligt for speciallæger at indgå aftale med arbejdsgiver om nye fleksible muligheder for arbejdstid: plustid, merarbejde og ekstra vagttjeneste.

Alle tre muligheder bygger på frivillighed og indgås individuelt mellem speciallægen og arbejdsgiver. Indgåelse af en aftale om ekstra arbejdstid må ikke være forudsætning for, at man kan blive ansat i en stilling.

Som speciallæge har man ikke krav på at kunne indgå en aftale med sin arbejdsgiver.

De forskellige ordninger er indbyrdes uafhængige og kan kombineres med hinanden således, at den enkelte læge kan indgå flere aftaler på samme tid.

Alle aftaler kan opsiges med tre måneders varsel fra begge sider.



Indhold

48-timersreglen og opt-out.....05

PLUSTID.....07

Forudsætninger.....07

Eksempel.....08

MERARBEJDE.....09

Forudsætninger.....10

Eksempel.....11

EKSTRA VAGTTJENESTE.....13

Forudsætninger.....13

Eksempel.....14



48-timersreglen og opt-out

Ifølge lovgivningen skal arbejdsgiver sørge for, at alle lønmodtageres arbejdstid bliver registreret for at kunne sikre, at den enkelte ikke arbejder mere end 48 timer om ugen i gennemsnit over en periode på fire måneder hos den samme arbejdsgiver.

Denne øvre grænse kan dog blive overtrådt, hvis man indgår en eller flere aftaler om arbejdstid, og det kan derfor være nødvendigt at indgå en aftale med sin arbejdsgiver, hvor man fraskriver sig den beskyttelse, der ligger i 48-timersreglen.

Det kaldes en "opt-out-aftale". En aftale om opt-out indgås frivilligt og individuelt for den enkelte læge sammen med arbejdsgiveren, og aftalen skal være skriftlig.

En opt-out-aftale kan indgås uden at involvere Yngre Læger, og den enkelte speciallæge kan opsige sin aftale med tre måneders varsel.

Det samme kan arbejdsgiver. Det er arbejdsgivers ansvar at sørge for at indgå en opt-out-aftale, og det har ingen konsekvenser for den enkelte speciallæge, hvis grænsen på de 48 timer overskrides, selv uden en aftale om opt-out.

Selvom man har indgået en aftale om opt-out, skal man stadig registrere sin arbejdstid.





Plustid

En aftale om plustid (§20, stk. 2) indebærer en forhøjelse af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til gengæld for en tilsvarende forhøjelse af lønnen. Arbejdstiden kan forhøjes op til maksimalt 42 timer om ugen, og arbejdsgiver kan i så fald planlægge med den forhøjede arbejdstid.

Plustid kan først aftales efter tre måneders ansættelse.

Det er frivilligt at indgå aftale om plustid, og en aftale kan opsiges med tre måneders varsel.

En aftale om plustid er oplagt, hvis en speciallæge ofte har arbejde udover 37 timer om ugen, og både arbejdsgiver og medarbejder ønsker, at den faste arbejdstid for speciallægen afspejler de faktiske timer, der arbejdes således, at timerne kan skemalægges på forhånd.

Når der indgås en aftale om plustid, oppebærer speciallægen også ved sygdom og barsel løn og pension for den aftalte arbejdstid. Ved en forhøjelse af arbejdstiden indgår alle speciallægens lokale løntillæg.

Forudsætninger

Der honoreres først overarbejdsbetaling, når der arbejdes udover den aftalte arbejdstid og ikke 37 timer. Der kan ikke indgås aftale om plustid for speciallæger ansat på deltid. Regler om hviletid, fridøgn og vagtbelastning er stadig gældende for speciallæger ansat på plustid.

Eksempel på aftale om plustid

Hanne er ansat som speciallæge på akutafdelingen i Slagelse. Et par gange om ugen er det svært at få vagtplanlægningen til at gå op, når dagvagten og aften/nattevagt skal overlappe. Hendes chef spørger derfor, om hun vil blive 2,5 time længere efter sin dagvagt to dage om ugen. Dette vil få skemaet til at gå op på afdelingen.

Mandag og torsdag går hendes børn til fritidsaktivitet, og hun har derfor ikke noget imod at blive længere disse dage. Hanne og hendes arbejdsgiver indgår en aftale om plustid på 42 timer ugentligt.

Hanne går fra at tjene 62.994,00 kroner om måneden + pension ved 37 timer ugentligt til at tjene 71.506,70 kroner + pension ved 42 timer ugentligt. Hvis Hannes ønske om plustid ændrer sig, kan hun opsige aftalen med tre måneders varsel og gå tilbage til en arbejdstid på 37 timer.

Beløbene i denne vejledning er baseret på 1.10 2024 niveau og tager udgangspunkt i grundlønnen for en speciallæge uden lokale løntillæg.

Merarbejde

Ved en aftale om merarbejde (§20, stk. 3) betales der et årligt tillæg på 28.924,25 kroner + pension til speciallægen mod at arbejde, som ligger ud over det aftalte ugentlige timetal, i nogle tilfælde ikke håndteres som overarbejde, men som merarbejde.

En aftale om merarbejde er frivillig, og kan indgås ved tiltrædelse i en ny stilling eller aftales på et senere tidspunkt. Aftalen kan opsiges med tre måneders varsel.

Der er tale om merarbejde omfattet af en merarbejdsaftale, når den planlagte arbejdstid overskrides tilfældigt og ikke som følge af planlagt overarbejde, og i situationer hvor den ansatte selv fastlægger sin arbejdstid, for eksempel ved forskningsopgaver.

Merarbejde honoreres ikke efter overarbejdstakster, men gennem det årlige tillæg.

Hvis speciallægen ved normperiodens afslutning har arbejdet væsentligt mere i gennemsnit end den aftalte arbejdstid, kan der anmodes om, at merarbejdet honoreres med afspadsering eller betaling.

Arbejdsgiver er ikke forpligtet til at godtgøre merarbejdet automatisk, som det er tilfældet med overarbejde.

Det er ledelsen, der med udgangspunkt i lægens indberetning afgør, i hvilket omfang de kvalitative og kvantitative betingelser for at yde merarbejdsgodtgørelse er til stede, og hvor mange timer der skal honoreres.

Hvis ledelsen planlægger med mere end 37 timer, udbetales det planlagte arbejde udover 37 timer dog stadig som overarbejde efter de gældende regler.

Det gælder også, hvis speciallægen tilkaldes ekstraordinært som følge af sygdom, eller hvis der er vakancer på afdelingen.

En aftale om merarbejde er oplagt at indgå, hvis speciallægen varetager opgaver, hvor denne selv tilrettelægger sin tid, og det kan være svært at estimere opgavens præcise omfang, eksempelvis ved forskning eller kvalitetsarbejde.

En aftale om merarbejde kan også indgås, hvis en speciallæge bliver pålagt en projektopgave, som falder udenfor de sædvanlige opgaver, og som i en periode kræver ekstra ressourcer.

Forudsætninger

Ved indgåelse af en aftale om merarbejde skal der gennemføres en samtale mellem speciallægen og arbejdsgiver, hvor det drøftes, hvilke opgaver og hvilket opgaveomfang der forventes at blive varetaget.

Med henblik på at sikre en passende arbejdsbelastning skal det faktiske arbejdes omfang i forhold til det planlagte arbejde løbende drøftes, for eksempel ved udløbet af hver normperiode og som minimum i forbindelse med den årlige MUS-samtale.

Her kan det adresseres, hvis den planlagte arbejdstid mere generelt ikke stemmer overens med de faktiske forhold.

Hvis arbejdsgiver i ekstraordinære situationer planlægger med mere end ansættelsesbrøken i gennemsnit, afregnes de planlagte timer, der overstiger ansættelsesbrøken, som overarbejde efter de sædvanlige regler.

Man kan godt indgå en aftale om merarbejdsregler, selvom man er ansat på deltid, men i så fald bliver tillægget reduceret i henhold til ansættelsesgraden.

Eksempel på aftale om merarbejde

Jonas er ansat på kardiologisk afdeling på Vejle Sygehus, og har aftalt med sin arbejdsgiver, at han bruger onsdagen på at forske, og at dagen indgår i hans normtimeregnskab med 7,4 timer. Om onsdagen planlægger Jonas derfor selv sin arbejdstid. Nogle dage stopper han tidligt på eftermiddagen og henter sin datter i børnehaven i god tid. De fleste onsdage fortsætter han dog til langt ud på aftenen, fordi han synes, det er interessant og ønsker at færdiggøre noget.

Jonas indgår en aftale med sin arbejdsgiver om merarbejde således, at han får et årligt tillæg på 28.924,25 kroner + pension, mod at han ikke får overarbejdshonorering, når han bruger mere end 7,4 timer om onsdagen på sin forskning. Jonas forudser, at hans forskningsprojekt kommer til at blive mere tidskrævende end forventet, og at han derfor må tage flere aftener i brug om ugen for at blive færdig til tiden. Han anmoder sin arbejdsgiver om at få noget af den ekstra tid, han kommer til at bruge på sin forskning, honoreret som merarbejde.

Dette er noget, hans arbejdsgiver skal vurdere, og Jonas har ikke krav på denne honorering.

Ud over dette sker der det, at hans kollega melder sig syg op til en weekend, hvor hun skulle have været på vagt. Jonas bliver derfor kaldt på vagt. Disse ekstra timer, som han planlægges med i weekenden, indgår i hans normtimeregnskab og bliver honoreret som overarbejde helt i overensstemmelse med overenskomsten og uden, at ledelsen skal tage stilling til honoreringen af dette.

Beløbene i denne vejledning er baseret på 1.10 2024 niveau og tager udgangspunkt i grundlønnen for en speciallæge uden lokale løntillæg.



Ekstra vagttjeneste

Ved aftale om ekstra vagttjeneste (§20, stk. 4) køber afdelingen ekstra vagttjeneste af speciallægen, som ikke indgår i speciallægens ugentlige arbejdstid.

Der kan købes op til 25 timers ekstra vagttjeneste om måneden, som opgøres og honoreres særskilt.

En aftale om ekstra vagttjeneste er frivillig, og kan indgås efter tre måneders ansættelse, ligesom en aftale kan opsiges med tre måneders varsel. Der er tale om en aftale på fast basis således, at arbejdsgiver kan planlægge med timerne.

Ved en aftale om ekstra vagttjeneste er der tale om vagttjeneste i henhold til §22 vagt på tjenestestedet. Den ekstra vagttjeneste indgår i vagthyppighedsopførelsen på lige fod med anden vagttjeneste og honoreres med en timeløn på 636,33 kroner + pension og evt. ulempetillæg.

En aftale om ekstra vagttjeneste er oplagt for speciallæger, som har et ønske om at gå yderligere i vagt, men som ikke ønsker at gå ned i dagstid, og på afdelinger, hvor der mangler bemanning til vagttjeneste.

Forudsætninger

Vagthyppighedsregler og belastningsgrænse er stadig gældende ved en aftale om ekstra vagttjeneste.

Aftalen om ekstra vagttjeneste kan først indgås efter tre måneders ansættelse, ligesom en aftale kan opsiges med tre måneders varsel. Ved aftale om ekstra vagttjeneste indgår lønnen som en del af den faste løn, og oppebæres derfor også ved sygdom og barsel.

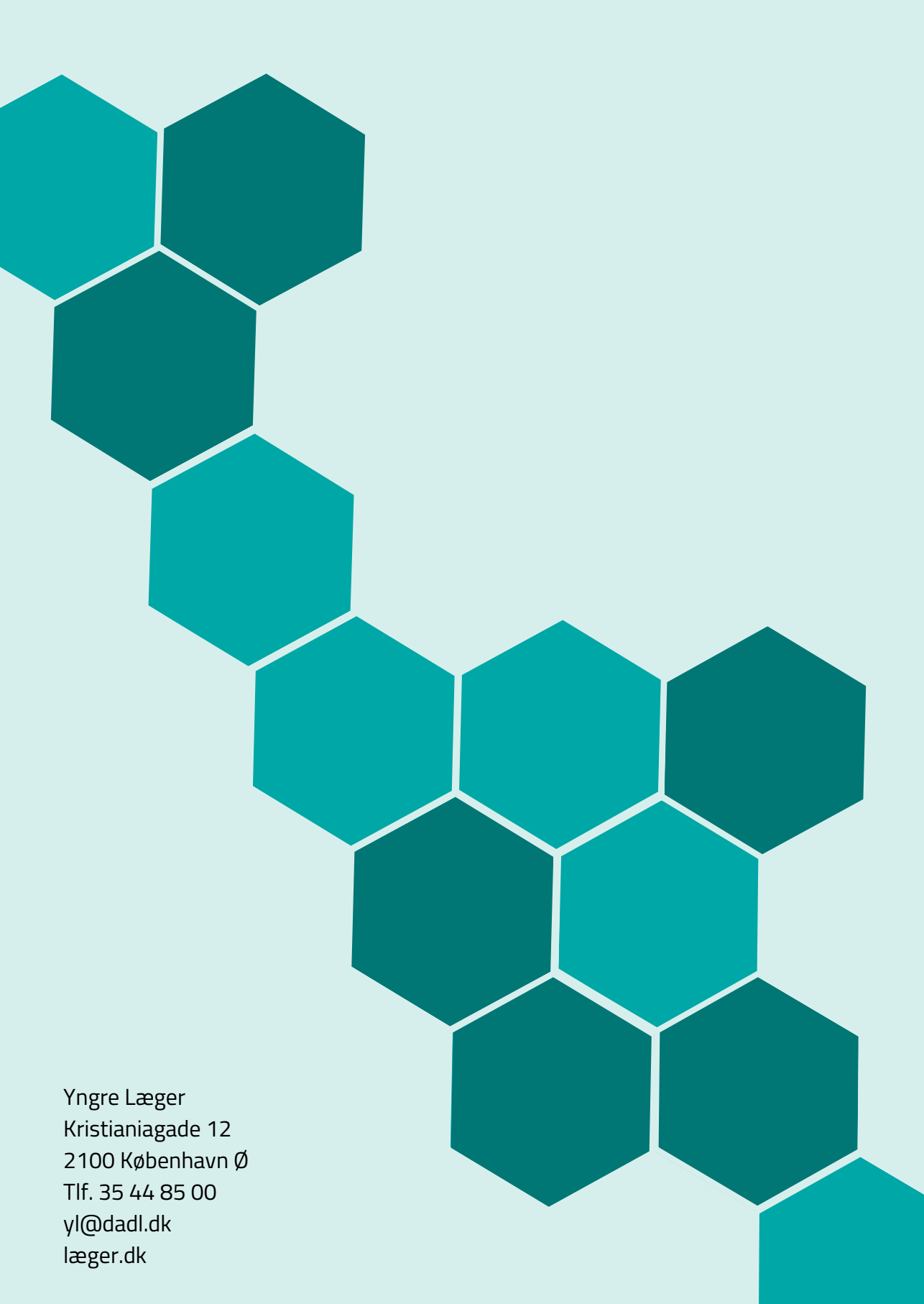
Man kan kun indgå aftale om ekstra vagttjeneste med en arbejdsplads, hvor speciallægen i forvejen er ansat.

Eksempel på aftale om ekstra vagttjeneste

Mohammed er ansat som speciallæge på pædiatrisk afdeling på Hvidovre Hospital, og har sine 37 timer primært fordelt på dagstid og en enkelt aften-nattevagt om måneden. Han sætter stor pris på arbejdet i dagstid, hvor han ser mange interessante patienter. Men Mohammed fornemmer, at flere af hans yngre kolleger synes, at det er svært med de mange aften-nattevagter. Han synes selv, at aften-nattevagterne er spændende en gang imellem og aftaler derfor med sin chef, at afdelingen køber en fast månedlig vagt af ham, udover hans almindelige arbejdstid.

Mohammed tager nu en fast månedlig vagt om torsdagen i tidsrummet 16-08 på afdelingen, og tjener 12.454,44 kroner + pension oven i sin almindelige løn.

Beløbene i denne vejledning er baseret på 1.10 2024 niveau og tager udgangspunkt i grundlønnen for en speciallæge uden lokale løntillæg.



Yngre Læger
Kristianiagade 12
2100 København Ø
Tlf. 35 44 85 00
yl@dadl.dk
læger.dk