

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

Aftale
om
deltidsansattes adgang til et højere timetal

Indholdsfortegnelse

FORORD	3
FORORD	3
§ 1. ANVENDELSESOMRÅDE.....	4
§ 2. FORMÅL.....	4
§ 3. PLIGT TIL TILBUD.....	4
§ 4. UDBUD AF LEDIGE TIMER	6
§ 5. ANSØGNING OM LEDIGE TIMER	7
§ 6. TVISTER.....	7
§ 7. IKRAFTTRÆDEN	8
§ 8. OPSIGELSE	8
VEJLEDNING TIL AFTALE MED SHK OM DELTIDSANSATTES ADGANG TIL ET HØJERE TIMETAL	9

FORORD

Ved trepartsforhandlingerne, der blev gennemført som et led i regeringens udspil til en kvalitetsreform, blev der den 17. juni 2007 indgået en aftale mellem regeringen, Danske Regioner, KL, LO og AC og tilsvarende den 1. juli 2007, hvor regeringen, Danske Regioner, KL og FTF indgik en aftale. Som led i trepartsaftalen, blev der aftalt følgende i aftalens pkt. 8:

”Med baggrund i den forventede mangel på arbejdskraft ønsker regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC, at flere deltidsansatte får mulighed for at arbejde mere. Det vil lette løsningen af de offentlige velfærdsopgaver. Derfor har regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC som fælles mål, at de deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller i flere timer. Regeringen, KL og Danske Regioner forpligter sig til at arbejde for, at målet realiseres. Tjenestestedet skal have pligt til at tilbyde ledige timer til deltidsansatte medarbejdere, som ønsker en permanent forøgelse af arbejdstiden, og som opfylder sagligt begrundede krav til kvalifikation og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og -opgaver mv. En deltidsansat, der har søgt om flere timer, men får afslag på sin ansøgning, skal efter anmodning have en skriftlig begrundelse. Regeringen, KL, Danske Regioner, LO og AC er endvidere enige om, at der er behov for udarbejdelse af konkrete forslag til, hvordan denne forpligtelse praktisk kan tilrettelægges, herunder spørgsmålet om håndtering af evt. uenighed. Derfor igangsættes et arbejde mellem denne aftales parter på hvert af de offentlige overenskomstområder, der skal lede frem til konkrete forslag til løsninger. Arbejdet skal være afsluttet før 1. oktober 2007 med henblik på, at initiativer kan iværksættes fra 1. januar 2008. Hvis der ikke opnås enighed om konkrete forslag, drøftes dette mellem parterne bag aftalen.”

FTF har i aftale af den 1. juli 2007 tilsluttet sig ovenstående pkt. 8.”

RLTN og SHK har med henblik på at implementere pkt. 8 i trepartsaftalen, indgået nedenstående aftale.

§ 1. ANVENDELSESOMRÅDE

Stk. 1.

Aftalen omfatter deltidsansatte, som er ansat:

1. i regional tjeneste,
2. på selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Stk. 2.

En tidsbegrænset deltidsansat omfattes ikke af aftalen, hvis ansættelsesforholdet er på under en måned.

Stk. 3.

Ansatte, som i henhold til aftale eller overenskomst er omfattet af regler, der giver deltidsansatte en bedre retsstilling end denne aftale, bibeholder deres eksisterende rettigheder.

§ 2. FORMÅL

Stk. 1.

Aftalen har til formål at skabe rammerne for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde flere timer eller på fuld tid.

BEMÆRKNINGER:

Ved en deltidsansat forstås en ansat, hvis normale arbejdstid, er mindre end den norm for fuldtidsansættelse, der følger af den overenskomst vedkommende er ansat i henhold til.

Stk. 2.

Aftalen skal sikre, at processen med at tilbyde ledige timer til deltidsansatte bliver så enkel og tydelig som muligt samt sikre, at pligten til tilbud til allerede deltidsansatte sker på en sådan måde, at opgaverne fortsat kan løses fagligt forsvarligt.

§ 3. PLIGT TIL TILBUD

Stk. 1.

Når der opstår permanente ledige timer til besættelse, har regionen pligt til at tilbyde de ledige timer til allerede ansatte medarbejdere, som er på deltid.

BEMÆRKNINGER:

Ved ledige timer til besættelse forstås ledige timer, der er opstået pga. stillingsledighed samt timer, der er opstået ved en beslutning om opnormering.

Timer som kun er ledige i en tidsbegrænset periode, fx i forbindelse med en medarbejders sygdom eller barselsorlov, er ikke omfattet af aftalen.

Aftalen skaber ikke en pligt til at genbesætte timer opstået ved stillingsledighed.

Stk. 2.

Regionens tilbudspligt gælder i forhold til deltidsansatte, der ønsker en tidsbegrænset forøgelse af arbejdstiden.

BEMÆRKNINGER:

Regionens tilbudspligt omfatter ikke en deltidsansat, der kun i en kortere periode eller visse perioder ønsker en forøgelse af arbejdstiden. Aftalen er dog ikke til hinder for, at der konkret indgås aftaler om tidsbegrænset forøgelse af arbejdstiden.

Aftalen er ikke til hinder for, at den ansatte og regionen senere aftaler en nedsættelse af arbejdstiden.

Stk. 3.

Tilbudspligten gælder for deltidsansatte på tjenestestedet. Tjenestestedet udgør som udgangspunkt en arbejdsplads, hvor der i ledelsesfunktionen indgår beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser, jf. dog stk. 4.

BEMÆRKNINGER:

Som eksempler på en arbejdsplads/tjenestested på baggrund af denne forståelse kan nævnes et sygehus/hospital, en afdeling eller et afsnit på et sygehus/hospital, en regionsgård eller en døgninstitution.

Stk. 4.

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg drøfter inden for rammerne af stk. 3, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Regionen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte f.eks. hele regionen, samtlige sygehus/hospitaler i regionen eller samtlige døgninstitutioner i regionen.

Stk. 5.

Såfremt et tjenestested konkret og aktuelt defineres på en anden måde end det er fastlagt efter stk. 4, skal tillidsrepræsentanten for de pågældende ansatte, jf. stk. 6, holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 6.

Regionens tilbudspligt gælder som udgangspunkt i forhold til de deltidsansatte inden for den overenskomst, som de ledige timer er fastlagt til.

BEMÆRKNINGER:

Regionen kan beslutte, at de ledige timer skal tilbydes deltidsansatte inden for flere overenskomstområder. Regionen skal, når der opstår ledige timer, definere hvilke overenskomstgruppe(r), der skal tilbydes de ledige timer. Dette skal fremgå af udbuddet, jf. § 4, stk. 1 og 2.

§ 4. UDBUD AF LEDIGE TIMER

Stk. 1.

Deltidsansatte i målgruppen, jf. § 3, stk. 2, 3 og 6, skal have tilbud om ledige timer og skal gives mulighed for at ansøge om de ledige timer.

Stk. 2.

Inden for rammerne af stk. 1, drøftes i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg procedurer for, hvorledes regionen skal udbyde de ledige timer for de deltidsansatte i målgruppen, herunder frister eller lignende for ansøgninger om de ledige timer.

Stk. 3.

Når der på tjenestestedet opstår ledige timer, skal disse udbydes til allerede deltidsansatte, før der kan ske et udbud af de ledige timer eksternt eller et udbud til andre end de, der er omfattet af § 3, stk. 6.

BEMÆRKNINGER:

I de regioner, hvor der er etableret en jobbank eller lignende for ansatte, der er blevet afskediget, vil ledige timer som hidtil kunne tilbydes disse efter de retningslinier, som er fastsat lokalt.

§ 4, stk. 3 forhindrer ikke, at tjenestestedet besætter de ledige timer med en allerede fuldtidsansat fra tjenestestedet.

§ 5. ANSØGNING OM LEDIGE TIMER

Stk. 1.

Den deltidsansatte skal kunne opfylde de sagligt begrundede krav til kvalifikationer og fleksibilitet vedrørende arbejdstid, -sted og -opgaver mv., som er knyttet til de ledige timer.

Stk. 2.

Hvor flere deltidsansatte medarbejdere har søgt om ledige timer, afgør tjenestestedet, hvem de ledige timer skal tilfalde.

Stk. 3.

En deltidsansat, der har søgt om flere timer, men får afslag på sin konkrete ansøgning om bestemte ledige timer, har efter anmodning ret til en skriftlig begrundelse.

BEMÆRKNINGER til § 5:

Der vil skulle foretages en konkret vurdering af mulighederne for at imødekomme ansøgningen.

§ 6. TVISTER

Stk. 1.

Hvis (lokale) repræsentanter for en forhandlingsberettiget organisation finder, at regionen ikke efterlever aftalen, rettes henvendelse til regionen herom med anmodning om et møde til bilæggelse af tvisten. Anmodningen skal fremsættes skriftligt.

Stk. 2.

Løses sagen ikke ved det lokale møde efter stk. 1, kan repræsentanter fra RLTN og de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) inden 21 dage tilkaldes med henblik på at bilægge tvisten.

Stk. 3.

Bilægges tvisten ikke efter stk. 1 og stk. 2 og finder den forhandlingsberettigede organisation, at en region gentagne gange ikke efterlever aftalens § 3, kan sådanne sager rejses i henhold til den mellem RLTN og den forhandlingsberettigede organisation indgåede hovedaftale.

BEMÆRKNINGER:

Hvis den forhandlingsberettigede organisation finder, at besættelse af ledige timer på et tjenestested, jf. § 5, gentagne gange ikke opfylder aftalens formål, vil tvisten kunne behandles efter stk. 3.

11.28.3

Side 8

Stk. 4.

Uenighed om fortolkningen af denne aftale behandles efter aftalen om retstvister.

§ 7. IKRAFTTRÆDEN

Aftalen træder i kraft med virkning fra den 1. januar 2008.

§ 8. OPSIGELSE

Stk. 1.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts i det år, hvor overenskomstperioden fastsat ved O.08 udløber.

Stk. 2.

Opsigelse af denne aftale har ingen konsekvenser for de deltidsansatte, der allerede har opnået flere timer efter denne aftale.

København, den 05-12-2007

For REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN
Signe Friberg Nielsen

/ Ole Lund Jensen

For SUNDHEDSKARTELLET
Connie Kruckow

/ Helle Varming

REGIONERNES LØNNINGS-
OG TAKSTNÆVN

SUNDHEDSKARTELLET

VEJLEDNING TIL AFTALE MED SHK OM DELTIDSANSATTES
ADGANG TIL ET HØJERE TIMETAL

11.28.3

Side 10

Sundhedskartellet og Danske Regioner er enige om at fremhæve nedenstående eksempler på Sundhedskartellets forhandlingsområde, for at understøtte regionernes konkrete anvendelse af aftalen.

Sundhedskartellet og Danske Regioner skal i øvrigt henvise til "Vejledning til aftale med KTO om deltidsansattes adgang til et højere timetal", som er indgået mellem KTO og Danske Regioner (RLTN [11.28.2](#)).

Eksempler som relaterer sig til Sundhedskartellets forhandlingsområde

SHK eksempel 1:

På Jordemodercentret opsiges en jordemoder A sin stilling på 21 timer ugentligt. Arbejdsgiveren beslutter, at timerne skal genbesættes. I regionen har arbejdsgiver efter drøftelse i Hovedudvalget besluttet, at timerne skal udbydes til den stillingsgruppe på hospitalet/sygehuset der matcher stillingsindholdet.

Ligeledes har arbejdsgiver efter drøftelse i MEDudvalg besluttet, at timer udbydes på hospitalets/sygehusets intranet med en ansøgningsfrist på 2 uger. Arbejdsgiver beslutter i lyset heraf, at de ledige timer skal udbydes til deltidsansatte jordemødre på hospitalet/sygehuset.

Arbejdsgiver behandler efter 2 uger de indkomne ansøgninger. Arbejdsgiver træffer efter en konkret vurdering beslutning om, at de 21 timer, fordeles på 3 deltidsansatte (B, C og D), som hver især er ansat 30 timer ugentligt. B, C og D er herefter fuldtidsansatte.

SHK eksempel 2:

På hospitalet/sygehuset opsiges B sin stilling som sygeplejerske på 37 timer. Arbejdsgiveren beslutter, at timerne skal genbesættes fuldt ud. Herefter udbydes de 37 timer til de deltidsansatte medarbejdere.

Arbejdsgiveren vurderer konkret de indkomne ansøgninger og vurderer, at timerne af hensyn til den konkrete opgavevaretagelse ikke kan opdeles på flere af de deltidsansatte, der har ansøgt om flere timer. En af ansøgerne, som i dag er deltidsansat med 28 timer om ugen, ønsker ansættelse i samtlige 37 timer. Pågældende ansættes herefter i de 37 timer med de opgaver mv., der lå i sygeplejerske B's stilling.

Arbejdsgiveren beslutter herefter, at den pågældende deltidsansattes 28 timer om ugen skal genbesættes. Arbejdsgiveren udbyder nu disse timer efter aftalens bestemmelser til andre deltidsansatte medarbejdere.

SHK eksempel 11:

På sygehuset/hospitalet opsiges en ergoterapeut A sin stilling. Arbejdsgiveren beslutter, at alle timer skal genbesættes, og at timerne fortsat skal varetages af en ergoterapeut.

Timerne udbydes herefter til deltidsansatte ergoterapeuter på tjenestestedet omfattet af overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område.

Stillingen indeholder en række tværfaglige opgaver, som også kan udføres af en fysioterapeut. Konkret vurderer arbejdsgiveren, at 7 timer ugentligt kan udføres af en fysioterapeut. Arbejdsgiveren kan derfor beslutte, at timerne skal udbydes til flere faggrupper. Dette vil fx være relevant, hvis det vurderes, at der hermed vil blive bedre mulighed for at tilgodese aftalens formål, idet opgaverne dog fortsat skal løses fagligt forsvarligt.

SHK eksempel 12:

Med henblik på at øge mulighederne for at en deltidsansat kan opnå flere timer eller fuld tid, beslutter en leder på en institution at udbyde 22 ledige timer som ergoterapeut, hvoraf 7 timer er tværfaglige, hvorfor de udbydes til såvel deltidsansatte ergoterapeuter og til deltidsansatte fysioterapeuter. En fysioterapeut på en institution, som er ansat 15 timer om ugen, ansættes herefter i 22 timer som fysioterapeut i samme institution. Arbejdsgiveren beslutter herefter, at den pågældende deltidsansattes 15 timer om ugen skal genbesættes. Arbejdsgiveren udbyder nu disse timer efter aftalens bestemmelser til de deltidsansatte ergoterapeuter på tjenestestedet. Arbejdsgiveren træffer efter en konkret vurdering, på baggrund af de indkomne ansøgninger, beslutning om at de 15 timer fordeles på 3 ergoterapeuter, som hver især er ansat på deltid på 32 timer ugentligt. De 3 ergoterapeuter er herefter fuldtidsansatte.

