

Tid: Den 2. marts 2026, kl. 12.00

Sted: KL

Emne: Forlig om fornyelse af aftale om arbejdstid på det døgndækkede område (79.04) inden for Danske Fysioterapeuters og Ergoterapeutforeningens forhandlingsområde.

Deltagere: Repræsentanter for Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen og repræsentanter for KL.

FORHANDLINGSPROTOKOL

Parterne er enige om at indstille aftaler og overenskomster med tilhørende protokollater fornyet på følgende vilkår. Fornyelserne sker med forbehold for, at der indgås et forlig mellem KL og AC.

1. AFTALE OM DELTAGELSE I KOLONIOPHOLD OG FERIEREJSER FOR GRUPPER

Parterne er enige om, at med virkning fra 1. april 2027 udgår tilbagefaldsreglen i § 19, stk. 2. Det betyder, at vilkårene for deltagelse i borgernes/klienternes ferie- og højskoleophold m.v. aftales lokalt.

2. LOKAL DIALOG OM ARBEJdstID (AUA § 6)

Parterne er enige om, at lokal dialog om arbejdstid er et vigtigt element i arbejdstidstilrettelæggelsen for at kunne sikre hensynet til driften og balancen mellem arbejdsliv og privatliv for de ansatte. Parterne ønsker derfor i perioden at etablere en indsats, der kan understøtte lokal dialog om arbejdstid på arbejdspladserne. Dette sker under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om en projektbeskrivelse.

Budgetforslag: Kr. 1,5 mio.

jf. bilag A.

3. FORHØJELSE AF TILLÆG FOR INDDRAGELSE AF FRIDØGN

Tillægget for inddragelse af fridøgnperioder med et kortere varsel end 14 døgn, jf. § 9, stk. 2, forhøjes pr. den 1. april 2027 med 17,52 kr. fra 452,48 kr. (31/3 2000-niveau) til 470,00 kr. (31/3 2000-niveau).

Udgift

0,031 mio. kr.

4. FORHØJELSE AF TILLÆG FOR INDDRAGELSE AF SØGNEHELLIGDAGSFRIHED

Tillægget for inddragelse af søgnehelligdagsfrihed med et kortere varsel end 14 døgn, jf. § 10, stk. 2, forhøjes pr. den 1. april 2027 med 10,00 kr. fra 450,00 kr. (31/3 2000-niveau) til 460,00 kr. (31/3 2000-niveau).

5. HVILETID OG FRIDØGN

Ergoterapeutforeningen, Danske Fysioterapeuter og KL er enige om ny Aftale om hviletid og fridøgn (79.xxa og 79.xxb). Som konsekvens heraf udtræder KL af Aftale om hviletid og fridøgn (79.02).

Parterne bemærker, at den nye aftale (79.xxb) indeholder vilkår, som forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet. Parterne er på den baggrund enige om snarest muligt at fremsende aftalen til Arbejdstilsynet med henblik på godkendelse.

Den nye Aftale om hviletid og fridøgn (79.xxa og 79.xxb) træder i kraft den 1. april 2026, medmindre godkendelsen fra Arbejdstilsynet først foreligger efter denne dato. I så fald træder aftalen i kraft senest 7 dage efter parternes modtagelse af Arbejdstilsynets godkendelse.

Som konsekvens heraf er parterne enige om, at § 15 om hviletid og fridøgn 79.04 formuleres som følger:

”Aftale om hviletid og fridøgn (79.xxa og 79.xxb) gælder.”

jf. **bilag B**

6. SØGNEHELLIGDAGE OG SÆRLIGE FRIDAGE (AUA § 6)

Under forudsætning af, at parterne kan opnå den fornødne bevilling, samt at der kan opnås enighed om projektbeskrivelser, er der enighed om at iværksætte et udviklingsprojekt om søgnehelligdage og særlige fridage i overenskomstperioden.

Budgetforslag: Kr. 0,5 mio.

jf. **bilag A**.

7. DELTIDSANSATTES OVERARBEJDE

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde, er parterne enige om, at de i sagen omhandlede bestemmelser om mer- og overarbejde i de relevante overenskomster og aftaler ændres således, at deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte.

Parterne er endvidere enige om i overenskomstperioden at drøfte konsekvenser som følge af voldgiftskendelsen og tilretningerne i aftalen, herunder at parterne aftaler behov for eventuelle ændringer.
jf. **bilag C**

8. FÆLLES VEJLEDNING – FÆLLES ANSVAR

Parterne er enige om at opdatere Fælles vejledning – fælles ansvar i henhold til de ændringer som følger af dette forlig. Parterne er enige om, at dette finansieres af de resterende midler i OK21 AUA-projekt om mere information og bedre understøttelse af de lokale parter om døgnarbejdstidsaftalerne.

9. IKRAFTTRÆDEN OG ØKONOMI

Hvor intet andet er nævnt, træder de udgiftskrævende ændringer i kraft pr. 1. april 2027.

Det er en forudsætning for ikrafttrædelse af dette forlig, at det indgår i alle relevante organisationsforlig, som KL indgår med FOA, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F og AC. Såfremt organisationsforlig indgås på et eller flere af områderne, uden at dette forlig samtidig indgår i organisationsforliget, anses det for bortfaldet for samtlige parter.

Ændringer finansieres gennem det enkelte organisationsforlig.

Forligets udgifter fordelt på organisationer og overenskomstgrupper fremgår af **bilag D**.

10. AFSLUTNING

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

I forbindelse med redaktionen af overenskomsten, kan der foretages forenklinger og redaktionelle ændringer i det omfang, der kan opnås enighed herom. Parterne er enige om, at dette ikke i væsentlig grad må forsinke udsendelsen af overenskomster og aftaler, da parterne lægger meget vægt på en hurtig udsendelse.

Aftaler og overenskomster med bilag, kutymer og sædvaner, der ikke positivt er omtalt i ovenstående, og som er opsagt af parterne, er aftalt videreført efter 31. marts 2026, dog med de justeringer der er en konsekvens af de aftalte ændringer.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejds papirer i forbindelse med udarbejdelse af nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

For
KL

For
Danske Fysioterapeuter

For
Ergoterapeutforeningen

Udviklingsprojekter

Projekt om styrket dialog om arbejdstidstilrettelæggelse på arbejdspladsen

Arbejdstidsplanlægning på døgnområdet skal blandt andet sikre en balancegang mellem arbejdspladsen og de ansattes ønsker og behov samt hensynet til tilstedeværelse af nødvendige kompetencer og hensynet til de ansattes mulighed for indflydelse på egen arbejdstid.

Dialogen om arbejdstidsplanlægningen skal være løbende og tilpasses behovene, da både opgaveløsningen og personalesammensætningen kontinuerligt udvikler sig. En vedvarende og konstruktiv dialog er derfor afgørende for at sikre en hensigtsmæssig arbejdstidstilrettelæggelse.

Parterne ønsker at etablere et projekt, der skal understøtte udbredelsen af den lokale dialog om arbejdstid på arbejdspladserne.

Projektet skal indsamle og dele gode eksempler fra arbejdspladser, hvor der er arbejdet målrettet med lokal dialog, som har resulteret i en hensigtsmæssig balance mellem hensynet til bemanning og medarbejdernes indflydelse på arbejdstiden. Der skal blandt andet tages udgangspunkt i drøftelser om følgende temaer:

- Dialog om planlægning af vagter og frihed (fx på ferie, afspadsering, søgnehelligdage, særlige fridage mv.)
- Dialog om mulighed for at bytte vagter
- Dialog om valg mellem udbetaling og afspadsering (fx særydelser, overarbejde mv.)
- Dialog om håndtering af behovet for ændringer af varslet tjenesteplan
- Dialog om hensyn til individuelle behov for øget fleksibilitet i perioder

Parterne er enige om at forankre projektet i regi af AUA. Projektet omfatter de fire aftaler om arbejdstid på døgnområdet (79.01, 79.03, 79.04 og 64.11), hvorfor projektet vil medtage forskellige typer af arbejdspladser for at sikre, at alle faggrupper er repræsenteret.

Der afsættes 1,5 mio. kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA midler.

Afdækning af mulighederne for at modernisere reglerne om søgnehelligdage og særlige fridage

Arbejdstidsreglerne skal sikre en god arbejdstilrettelæggelse i forhold til kerneopgaven. Reglerne skal kunne forstås og anvendes af medarbejdere, vagtplanlæggere, tillidsrepræsentanter, ledere mv. og samtidig være lette at administrere.

KL, FOA, Socialpædagogerne, Dansk Sygeplejeråd, Kost og Ernæringsforbundet, 3F, Danske Fysioterapeuter og Ergoterapeutforeningen (herefter parterne) konstaterer, at reglerne om søgnehelligdage kan give anledning til tvivl og misforståelser, der tager tid væk fra kerneopgaven. Parterne vil derfor gerne undersøge, om et ændret regelsæt kan understøtte et ønske om større fleksibilitet for den enkelte medarbejder og arbejdsplads.

På den baggrund er parterne enige om at undersøge, om der er et behov for en modernisering af reglerne om søgnehelligdage i arbejdstidsaftalerne.

Parterne er ligeledes enige om at afdække reglerne om særlige fridage med henblik på at undersøge, om disse regler kan moderniseres og tydeliggøres.

Dette arbejde er parterne enige om at forankre i et projekt i regi af AUA, hvor fokus vil være på, at reglerne bliver tydelige, lette at forstå og anvende.

Projektet omfatter de fire aftaler om arbejdstid på døgnområdet (79.01, 79.03, 79.04 og 64.11).

Der afsættes 0,5 mio.kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA midler.

Aftale om hviletid og fridøgn (79.xxa)

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i §§ 19-20 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor KL's område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale, herunder som rådighedstjeneste, der kan indgå som en del af den enkelte tjenesteplan.

§ 3. Rådighedstjeneste på arbejdsstedet

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.

§ 4. Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet

Stk. 1

Rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet betragtes som hvileperiode, medmindre rådighedstjenesten har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forspildes.

Bemærkning:

Vurderingen af, hvorvidt en rådighedstjeneste udenfor arbejdsstedet kan betragtes om hvileperiode beror på en konkret vurdering. Der henvises i den forbindelse bl.a. til Arbejdstilsynets vejledning om rådighedstjeneste og daglig hvileperiode.

Stk. 2

Hvis den ansatte under rådighedstjenesten kaldes til arbejde, anses hvileperioden for afbrudt, når tilkaldet foretages eller den ansatte pålægges anden arbejdsforpligtelse. Hvileperioden indtræder først på ny ved hjemkomst/arbejdets ophør.

Bemærkning:

I tilfælde hvor den ansatte kaldes til arbejde, kan hvileperioden nedsættes til 8 timer eller udskydes således, at den ansatte gives kompenserende hvileperiode efter afslutningen af det sidste arbejde. Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 7. nedenfor.

§ 5. Nedsættelse eller udskydelse af den daglige hvileperiode

Stk. 1

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at den daglige hvileperiode kan nedsættes til 8 timer eller udskydes til afvikling i forlængelse af arbejdet.

Der ydes i så fald kompenserende hvileperiode i overensstemmelse med § 7 nedenfor.

Stk. 2

Nedsættelse eller udskydelse af hvileperioden kan maksimalt ske 2 gange pr. uge, og ikke i to på hinanden følgende døgn.

Stk. 3

Reglerne i hviletidsbekendtgørelsen, hvorefter nedsættelse og/eller udskydelse af den daglige hvileperiode kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn i et kalenderår, finder ikke anvendelse.

§ 6. Omlægning af det ugentlige fridøgn

Ved skriftlig aftale mellem ledelsen og personalegruppens tillidsrepræsentant/den forhandlingsberettigede organisation kan det aftales, at tjenesten kan tilrettelægges således, at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn.

§ 7. Kompenserende hvileperiode

Stk. 1

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Der henvises i øvrigt til § 8.

§ 8. Anden passende beskyttelse

Hvis det undtagelsesvist ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der i så fald ydes anden passende beskyttelse.

§ 9. Aftalens ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft d. [1. april 2026].

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

København, d.

For ...

For ...

Aftale om hviletid og fridøgn (79.xxb)

Nærværende aftale er indgået med hjemmel i § 21 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. (for tiden Bek. nr. 324 af 23. maj 2002 som senest ændret ved Bek. nr. 881 af 26. juni 2024), herefter hviletidsbekendtgørelsen. Aftalen supplerer og fraviger bekendtgørelsens regler.

Aftalen forudsætter godkendelse af direktøren for Arbejdstilsynet.

§ 1. Hvem er omfattet

Aftalen omfatter ansatte, der er omfattet af overenskomster og aftaler, hvori der er henvist til nærværende aftale.

Bemærkning:

Aftalen omfatter ansatte indenfor KL's område, som afgrænset i den enkelte overenskomst eller aftale.

§ 2. Planlægning af tjenesten

Den ansatte vil normalt blive planlagt med tjenester af forskellig type og længde. Tjenesten planlægges i overensstemmelse med reglerne i den for personalegruppen gældende arbejdstidsaftale.

§ 3. Deltagelse i koloniophold mv.

Stk. 1 Koloniophold, lejrskole mv.

Ved deltagelse i koloniophold eller tilsvarende aktivitet af indtil 4 døgns varighed, kan tjenesten for de ansatte planlægges som én sammenhængende tjeneste. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af koloniopholdet.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 4 nedenfor.

Stk. 2 Klientledsagelse mv.

Ved deltagelse i klientledsagelse eller anden lignende aktivitet med borgere kan tjenesten planlægges som én sammenhængende tjeneste af indtil 7 døgns varighed. I sådanne tilfælde udskydes den daglige hvileperiode i sin helhed med henblik på afvikling af kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 2 finder anvendelse i situationer, hvor arbejdet efter en samlet vurdering kan anses at være af mindre belastende karakter. Der skal være tale om arbejdssituationer med overnatning, som foregår uden for det normale tjenestetested.

Kompenserende hvileperiode ydes i overensstemmelse med § 4 nedenfor.

§ 4. Kompenserende hvileperiode

Stk. 1

I tilfælde af fravigelse af reglerne om daglig hvileperiode skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Stk. 2

Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode, skal der ydes passende beskyttelse.

§ 5. Aftalens ikrafttræden og ophør

Stk. 1

Aftalen træder i kraft d. [1. april 2026].

Stk. 2

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2029.

København, d.

For ...

For ...

Godkendt af direktøren for Arbejdstilsynet, d.

§ 11. Overarbejde

Stk. 1 Definition

Overarbejde er:

- Tjeneste ud over det gennemsnitlige ugentlige timetal i opgørelsesperioden.
- Tjeneste ud over den planlagte daglige arbejdstid.

Stk. 2 Varsling

Ansatte, der pålægges at udføre overarbejde, skal orienteres i arbejdstiden senest dagen forud. For manglende varsel af overarbejde ud over 1 time betales et tillæg pr. gang på 37,91 kr. (31/3 2000-niveau).

Stk. 3 Tilkald i arbejdsfri perioder på 24 timer eller mere – fuldtidsansatte

Hvis overarbejde ikke ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, men som tilkald i en arbejdsfri periode på 24 timer eller mere, honoreres for mindst 6 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 6 timer, honoreres for 6 timer. For tjeneste ud over 6 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

Stk. 4 Tilkald i arbejdsfri perioder på mindre end 24 timer – fuldtidsansatte

Hvis overarbejde ikke ligger i forlængelse af en planlagt tjeneste, men som tilkald i en arbejdsfri periode på mindre end 24 timer honoreres for mindst 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

Stk. 5 Tilkald i arbejdsfri perioder - så hurtigt som muligt – deltidsansatte

Hvis deltidsansatte tilkaldes til tjeneste akut eller så hurtigt som muligt, honoreres tjenesten efter reglerne om overarbejde, jf. stk. 6, dog mindst for 3 timer. For flere tilkald til tjeneste inden for 3 timer, honoreres for 3 timer. For tjeneste ud over 3 timer honoreres pr. påbegyndt time. Varsling eller honorering efter stk. 2 gælder ikke.

Dette gælder dog ikke, hvor der er tale om arbejde i forlængelse af planlagt tjeneste.

Stk. 6 Opgørelse og honorering

Overarbejde opgøres i påbegyndte halve timer pr. dag. Overarbejde afspadseres 1:1,5 eller betales med timeløn + et tillæg på 50% heraf.

Stk. 7 Særligt om afspadsering

Medmindre andet er aftalt lokalt, skal afspadsering være afviklet inden udgangen af den 3. måned, der følger efter den måned, hvori overarbejdet er præsteret. Hvis afspadsering ikke er afviklet, udbetales overarbejdet.

Stk. 8 Ulempehonorering

Under overarbejde gælder Kap. 4.

Bemærkning til stk. 1, 3, 4 og 5:

Hvis der mellem to normaltjenester udføres overarbejde, jf. stk. 1 eller tilkald til tjeneste, jf. stk. 3, 4 og 5, og der ikke kan opnås 11 timers hviletid (evt. 8 timer, hvis hviletiden lokalt er aftalt nedsat), gives den ansatte tjenestefrihed med løn, indtil der er opnået 8 timers hviletid. Der finder afspadsering sted for øvrige planlagte timer. I andre tilfælde finder afspadsering sted, jf. § 8, stk. 1, 3. pkt.

Bemærkning til stk. 3, 4 og 5:

En arbejdsfri periode er en periode, som ikke i tjenesteplanen er defineret som enten planlagt tjeneste (normaltjeneste, rådighedstjeneste eller anden form for rådighed), afspadsering, fridøgn, ferie, søgnehelldag eller særlig fridag eller erstatning herfor.

Bemærkning til stk. 5:

Bestemmelsen finder anvendelse i de situationer, hvor den deltidsansatte tilkaldes til at møde på arbejde her og nu, altså så hurtigt det overhovedet er muligt for den ansatte at møde på arbejde.

Opgørelse over udgifter fordelt på overenskomstgrupper

Post	Mio. kr.
Forhøjelse af tillæg for indgreb af fridøgn	0,03
Midler anvendt i alt	0,03