

## Q&A: Aftale om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid (opt out-aftale)

	Spørgsmål	Svar
<b>Indgåelse af en individuel aftale om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid</b>		
1.	Hvad er en opt out?	<p>En opt out betyder, at en lønmodtager og en arbejdsgiver kan indgå aftale om, at lønmodtageren kan arbejde ud over 48 timer i gennemsnit om ugen.</p> <p>Det vil kunne ske via en individuel aftale, hvis der er hjemmel til det i en kollektiv overenskomst, der er indgået mellem de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter. For kriminalforsorgens vedkommende er der indgået aftale den 2. februar 2024 mellem aftale mellem Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og Fængselsforbundet (på vegne af OAO), hvorefter der ved individuel aftale kan ske fravigelse af den maksimale ugentlig arbejdstid i op 48 timer til i stedet 60 timer over en referenceperiode på 4 måneder. Endvidere er der indgået aftale mellem Fængselsforbundet og Direktoratet for Kriminalforsorgen, som fastlægger de mere konkrete rammer for aftaler om opt out.</p>
2.	Hvilke medarbejdere har mulighed for at indgå en individuel aftale om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid?	<p>Det er alene fængselsbetjente og værk mestre, som er indplaceret i løngruppe 2 og 3 i henhold til aftale om nyt lønsystem for tjenestemænd i kriminalforsorgen under Fængselsforbundet i Danmarks forhandlingsområde, samt transportbetjente, som er indplaceret på løntrin 2 i henhold til organisationsaftale af 8. juni 2018 for transportbetjente i kriminalforsorgen, der har mulighed for at indgå en aftale om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid.</p>

3.	Hvem har kompetencen til at indgå en aftale med en medarbejder om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid?	<p>Det er den nærmeste personaleansvarlige leder, som har kompetencen til at indgå en individuel aftale med en medarbejder. Det er et krav, at institutionschefen godkender de enkelte aftaler med henblik på at sikre, at der sker en koordinering på den enkelte institution, samt at der skabes et overordnet overblik over antallet af individuelle aftaler.</p> <p>Direktoratet har udarbejdet en skabelon til indgåelse af en individuel aftale. Skabelonen findes på kriminalforsorgens intranet under 'Arbejdstid'.</p>
4.	Hvad skal der være opmærksomhed på, inden indgåelse af en individuel aftale med en medarbejder?	<p>I forbindelse med indgåelsen af en individuel aftale med en medarbejder, er det et krav, at der skal være opmærksomhed på den enkelte medarbejders sikkerhed og sundhed. Der skal således være en drøftelse mellem den personaleansvarlige leder og medarbejderen inden indgåelse af aftalen, hvor der særligt er fokus på medarbejderens trivsel.</p>
5.	Hvordan kan det sikres, at der er fokus på at sikre sikkerheden og sundheden for medarbejdere?	<p>Ud over, at der i forbindelse med indgåelse af en individuel aftale skal være en drøftelse mellem den personaleansvarlige leder og medarbejderen, skal medarbejderen tilbydes en helbredsundersøgelse. Det er frivilligt for medarbejderen om denne vil tage i mod tilbuddet om helbredsundersøgelse.</p> <p>Tilbuddet om en helbredsundersøgelse kan løftes via kriminalforsorgens sundhedsordning.</p>
6.	Kan en medarbejder kræve at få en opt out-aftale?	<p>En medarbejder kan ikke kræve at få en opt out-aftale. Det er ledelsen på den enkelte institution, som på baggrund af en drøftelse med medarbejderen samt ud fra en vurdering af institutionens behov, vurderer, om der skal indgås en opt out-aftale med den enkelte medarbejder.</p>

Forhold i perioden med en individuel aftale om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid		
7.	Hvor meget kan en medarbejder med en individuel opt-out aftale arbejde?	<p>En aftale om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid skal indgås for en periode på et år og tre måneder. I det første år af aftalen, kan medarbejderen have en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på maksimalt 60 timer over en referenceperiode på fire måneder.</p> <p>De sidste tre måneder af aftalens varighed, skal anvendes til at nedbringe medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, således at arbejdstiden er under 48 timer om ugen i gennemsnit set over en referenceperiode på fire måneder, når den individuelle aftale udløber. Dette skyldes, at der allerede første dag efter aftalens udløb ikke må være en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 48 timer om ugen.</p>
8.	Er det et krav, at en medarbejder med en individuel aftale <i>skal</i> arbejde 60 timer om ugen i gennemsnit i aftaleperioden?	<p>Det ikke er et krav, at en medarbejder med en individuel aftale skal arbejde 60 timer om ugen i gennemsnit. Se endvidere spørgsmål 11.</p>
9.	Hvad tæller med i arbejdstiden?	<p>Al arbejde, som medarbejderen udfører i sit ansættelsesforhold i kriminalforsorgen, tæller med i antallet af timer, dvs. også timer, som medarbejderen bruger på f.eks. mentorarbejde ud over det primære hverv som fængselsbetjent. I den forbindelse skal der være særlig opmærksomhed på eventuel merrejsetid, som en medarbejder måtte have i forbindelse med tjeneste på andre matrikler.</p>
10.	Har en opt out-aftale en påvirkning af optjening og afvikling af ferie?	<p>Nej, en aftale om opt out medfører alene, at medarbejderen samtykker til, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kan overstige 48 timer om ugen over en referenceperiode på fire måneder, og i stedet udgøre maksimalt 60 timer i gennemsnit om ugen over en referenceperiode på fire måneder.</p> <p>Der er ingen ændring i forhold til reglerne om optjening af ferie og afvikling.</p>

11.	Kan kriminalforsorgen frit pålægge en medarbejder med en individuel aftale ekstravagter?	<p>Når en medarbejder har en individuel aftale, må medarbejderen maksimalt have en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 60 timer over en referenceperiode på fire måneder. De arbejdstimer, som ligger ud over 48 timer i gennemsnit om ugen, kan alene være timer, som medarbejderen påtager sig frivilligt.</p> <p>En medarbejder, som har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 48 timer over en referenceperiode på fire måneder, kan således ikke få beordret en ekstravagt.</p> <p>I det tilfælde at en medarbejder har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 46 timer over en referenceperiode på fire måneder, kan der beordres en ekstravagt, selvom om denne vagt medfører, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid kommer over 48 timer om ugen i gennemsnit. Det er dog ikke muligt at pålægge yderligere ekstravagter, førend det ugentlige gennemsnit igen er under 48 timer i gennemsnit om ugen set over fire måneder.</p>
12.	Hvordan honoreres de timer, som ligger ud over 48 timer i gennemsnit om ugen?	Der sker ingen ændring i forhold til honorering af arbejdstimer, når en medarbejder har en opt out-aftale. Timerne honoreres derfor i henhold til den til enhver tid gældende arbejdstidsaftale.
<b>Øvrige forhold</b>		
13.	Kan en individuel aftale om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid opsiges, og hvad er konsekvensen heraf?	<p>En individuel aftale kan opsiges af både medarbejder og kriminalforsorgen. Der er i begge tilfælde et tre måneders opsigelsesvarsel, således at der er mulighed for at nedbringe medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid til under 48 timer om ugen i gennemsnit over en referenceperiode på fire måneder.</p> <p>Det vil sige, at der på samme måde som ved udløbet af en individuel aftale, skal være opmærksomhed på medarbejderens ugentlige arbejdstid i opsigelsesperioden. De sidste tre måneder af aftalens varighed, skal anvendes til at nedbringe medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, således at arbejdstiden er under 48 timer om ugen i gennemsnit set over en referenceperiode på fire måneder, når den individuelle aftale udløber.</p>

14.	Kan en medarbejder indgå en ny aftale om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid, efter udløbet af en eksisterende aftale?	<p>Det er muligt at indgå en individuel aftale om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid i direkte forlængelse af en tidligere aftale.</p> <p>Det er en betingelse herfor, at der forinden er en fornyet drøftelse mellem den personaleansvarlige leder og medarbejder om medarbejderens trivsel.</p>
15.	Hvad er hensigten med de drøftelserne mellem området og områdetillidsrepræsentanten	<p>Det er i henhold til aftalen mellem Fængselsforbundet og Direktorat for Kriminalforsorgen et krav, at der er kvartalsvise drøftelser mellem området og områdetillidsrepræsentanten fra Fængselsforbundet. Disse drøftelser har til hensigt at skabe dialog og opmærksomhed i forhold til bemanningen på de enkelte institutioner.</p> <p>Drøftelserne kan ikke medføre, at muligheden for individuelle aftaler om fravigelse af den maksimale ugentlige arbejdstid afskæres.</p>