

REGIONERNES LØNNINGS- OG
TAKSTNÆVN

FORHANDLINGSFÆLLES-
SKABET

A F T A L E
om
opsparing af frihed

2024

OK-24

§ 1

Formålet med denne aftale er, at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.

§ 2

Aftalen gælder for personale i regional tjeneste.

Stk. 2.

Aftalen gælder endvidere for personale ved selvejende institutioner, med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelsen af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser.

Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomst-/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3.

Undtaget fra aftalen er elever og praktikanter/studerende i lønnet praktik.

§ 3

Den ansatte har mulighed for at opspare frihed i henhold til § 4 og § 5.

§ 4

Den ansatte kan opspare frihed af overarbejde og over-/merarbejde for deltidsansatte, der er udmøntet til afspadsering i henhold til de respektive overenskomster og arbejdstidsaftaler, og som ikke har været afviklet inden for den i arbejdstidsaftalernes eller overenskomsternes fastsatte afviklingsperiode.

Arbejdsgiver kan i stedet for udbetaling af den ikke-afviklede afspadsering aftale med den ansatte, at afspadseringen opspares til frihed.

§ 5

Den ansatte kan opspare 6. ferieuger timer optjent i henhold til Aftale om 6. ferieuger mv. for personale ansat i regionerne.

Stk. 2.

Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden 1. oktober i afholdelsesperioden for 6. ferieuger.

§ 6

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 dage efter § 4.

§ 7

Ved afholdelse af frihed nedskrives det opsparede med det afholdte antal timer. Frihed kan afvikles som hele dage eller timer.

Stk. 2.

Den opsparede frihed afholdes med den løn, den ansatte oppebærer på afholdelsestidspunktet.

Stk. 3.

Tidspunktet for afholdelse af den opsparede frihed fastlægges på følgende måde:

1. Afholdelse af opsparet frihed svarende til op til 8 dage pr. kalenderår og med op til to dage i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afholdelse sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal anmode om afholdelse så tidligt som muligt.
2. Afholdelse af øvrig opsparet frihed fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

§ 8

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afholdelse af opsparet frihed begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afholdelsen.

§ 9

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan til enhver tid aftale, at hele eller dele af den opsparede frihed kan udbetales kontant til den ansatte i overensstemmelse med reglerne i § 10.

§ 10

Hvis der ved den ansattes fratræden henstår opsparet frihed, godtgøres denne kontant på fratrædelsestidspunktet i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i de respektive aftaler mv.

Stk. 2.

Den ansatte kan dog i stedet vælge at overføre friheden til et nyt ansættelsesforhold omfattet af aftalen, hvis den modtagende ansættelsesmyndighed indvilliger heri. I så fald overføres et beløb svarende til den i stk. 1 beregnede godtgørelse fra den afgivende til den modtagende ansættelsesmyndighed.

§ 11

Aftalen har virkning fra 1. april 2025.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges med 3 måneder varsel dog tidligst til den 31. marts 2026.

København, den 11 FEB. 2025

FOR REGIONERNES LØNNINGS- OG TAKSTNÆVN:



FOR FORHANDLINGSFÆLLESSKABET:

