



Protokol
om
indgåelsen af lokalaftale nr. 35 Hvileperiode i forbindelse med overarbejde mv.

Parterne er enige om at indgå lokalaftale om hvileperiode og fridøgn, som er en sammenskrivning af gældende regler om hviletid.

Disse regler vil genopstå efter evt. bortfald af lokalaftalen og med den samme retlige status som tidligere, jf. lokalaftalens pkt. 6.1 og pkt. 8.

Lokalaftalen er indgået med forbehold for godkendelse af hhv. DI og CO-industri. Denne godkendelse skal meddeles den anden part hurtigst muligt og inden udgangen af september 2013.

Der er enighed om, at begrebet "i begrænset omfang" skal fortolkes på det retlige grundlag, som var gældende inden indgåelsen af lokalaftalen.

København d. 23. august 2013

TDC A/S

Dansk Metal TDC Landsklub



Lokalaftale nr. 35

Hvileperiode i forbindelse med overarbejde mv.

Lokalaftalens gyldighedsområde følger i enhver henseende Særaftale I i sin helhed.

Aftalen supplerer Funktionæroverenskomsten.

Aftaleparterne anerkender og respekterer nedenstående bestemmelser med en højere retskildeværdi i forhold til den bestemmelse i Funktionæroverenskomsten, som de vedrører.

1. Hovedregel om hvileperiode

1.1 I henhold til § 19 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn m.v. aftales, at medarbejderne i forbindelse med overarbejde i hvert arbejdsdøgn sikres en sammenhængende efterfølgende hvileperiode på 11 timer efter overarbejdets ophør, jf. dog nedenfor pkt. 3 og 4.

Ved overarbejde forstås i denne sammenhæng arbejde, der udføres i henhold til lokalaftale nr. 4.H om overarbejde, lokalaftale nr. 4.I om hjemmevagt og lokalaftale nr. 4.J om tilkald og aftaler om tilkald i tilknytning hertil. Tilsvarende principper gælder for medarbejdere på deltid, medarbejdere omfattet af lokalaftale nr. 4.K og medarbejdere omfattet af protokol mellem TDC A/S og Dansk Metal teleafdelingerne af 8. april 2011 om tilpasningsprotokollat af 30. januar 2001, for medarbejdere ansat i NetDesign A/S.

2. Arbejdsdøgn

Ved arbejdsdøgn forstås som hovedregel tidsrummet fra medarbejderens normale arbejdstids begyndelse den pågældende dag og den daglige arbejdstids begyndelse den næstfølgende dag. Arbejdsdøgnet slutter dog senest 24 timer efter arbejdsdøgnet begyndelse.

På dage, hvor medarbejderen ikke er på normalt arbejde, men bliver tilkaldt, jf. lokalaftale nr. 4.J og aftaler om tilkald i tilknytning hertil regnes arbejdsdøgnet fra tidspunktet for det første tilkald til overarbejde. Arbejdsdøgnet slutter dog altid senest 24 timer efter arbejdsdøgnet start.

Ved hjemmevagt på dage, hvor medarbejderen ikke er på normalt arbejde, regnes arbejdsdøgnet fra hjemmevagtens begyndelse til hjemmevagtens slutning. Ved udkald på sådanne dage til overarbejde, som strækker sig ud over hjemmevagtens slutning, fortsætter arbejdsdøgnet, men slutter dog altid senest 24 timer efter arbejdsdøgnet begyndelse.

Både ved tilkald og ved udkald under hjemmevagt på arbejdsfrie dage, f.eks. en søndag, forud for medarbejderens normale arbejdsdag, f.eks. mandag, og hvor det andet arbejdsdøgn begynder før det første arbejdsdøgn er slut, gælder det, at første arbejdsdøgn betragtes som afsluttet samtidigt med begyndelsen af andet arbejdsdøgn.

3. Fravigelse af 11-timers reglen

3.1 11-timersreglen kan fraviges i begrænset omfang ved

- overarbejde,
- hjemmevagt eller
- tilkald

idet medarbejderen i alle tilfælde sikres en efterfølgende, sammenhængende hvile.



Fravigelserne beskrives nedenfor i pkt. 3.2 – 3.5.

3.2 Fravigelse ved overarbejde, jf. lokalaftale nr. 4.H uden at det skyldes tilkald eller hjemmevagt

Hviletiden kan nedsættes til mindre end 11 timer, dog ikke mindre end 8 timer hvis der både foreligger særlige omstændigheder og nedsættelsen er aftalt med vedkommende tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant/Dansk Metals lokale enhed.

Hviletiden kan forskydes (udskydes) således, at den efterfølgende samlede hvileperiode helt eller delvist flyttes ind i det næste arbejdsdøgn. Hviletiden skal dog påbegyndes senest ved udløbet af det næste arbejdsdøgn, således at medarbejderen ikke må arbejde mere end 24 timer uden efterfølgende samlet hvile.

Hvor hviletiden er fraveget, må medarbejderen ikke arbejde ud over det normale arbejdstidspunkt i det efterfølgende arbejdsdøgn.

3.3 Fravigelse ved hjemmevagt, jf. lokalaftale nr. 4.I

Ved hjemmevagt kan hvileperioden

- forskydes (udskydes) til arbejdsdøgnets afslutning,
- nedsættes til mindre end 11 timer, dog ikke mindre end 8 timer, når det samlede overarbejde har været mindre end 3 timer, regnet fra overarbejdets start til overarbejdets slutning,
- nedsættes til mindre end 11 timer, dog ikke mindre end 8 timer, hvis der foreligger særlige omstændigheder og nedsættelse er aftalt med vedkommende tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant/Dansk Metals lokale enhed eller
- både forskydes (udskydes) og nedsættes, dvs. en kombination af ovenstående

Ved forskydning af hvileperioden forstås, at hvileperioden placeres således, at den efterfølgende samlede hvileperiode helt eller delvist flyttes ind i næste arbejdsdøgn. Hvileperioden skal dog påbegyndes senest ved udløbet af det pågældende arbejdsdøgn, således at medarbejderen ikke må arbejde mere end 24 timer uden efterfølgende, samlet hvile.

Hvor hviletiden er fraveget, må medarbejderen ikke arbejde ud over det normale arbejdstids ophør i det efterfølgende arbejdsdøgn.

3.4 Fravigelse ved tilkald, jf. lokalaftale nr. 4.J og aftaler i tilknytning hertil

Ved tilkald kan hvileperioden

- forskydes (udskydes) til arbejdsdøgnets afslutning,
- nedsættes til mindre end 11 timer, dog ikke mindre end 8 timer, når det samlede overarbejde har været mindre end 3 timer, regnet fra overarbejdets start til overarbejdets slutning,
- nedsættes til mindre end 11 timer, dog ikke mindre end 8 timer, hvis der foreligger særlige omstændigheder og nedsættelse er aftalt med vedkommende tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant/Dansk Metals lokale enhed eller
- både forskydes (udskydes) og nedsættes, dvs. en kombination af ovenstående

Ved forskydning af hvileperioden forstås, at hvileperioden placeres således, at den efterfølgende samlede hvileperiode helt eller delvist flyttes ind i næste arbejdsdøgn. Hvileperioden skal dog påbegyndes senest ved udløbet af det pågældende arbejdsdøgn, således at medarbejderen ikke må arbejde mere end 24 timer uden efterfølgende, samlet hvile.

Hvor hviletiden er fraveget, må medarbejderen ikke arbejde ud over det normale arbejdstids ophør i det efterfølgende arbejdsdøgn.

3.5 Særligt om force majeure, jf. arbejdsmiljølovens § 52

Hviletidsreglerne kan fraviges i forbindelse med force majeure. Medarbejderne skal så vidt muligt sikres 8 timers hvile.

Hvis medarbejderen har arbejdet et helt arbejdsdøgn, indtræder mindst 8 timers hvile ved udløbet af det arbejdsdøgn, hvori overarbejdet er påbegyndt. Hvis hviletiden er nedsat og/eller udskudt må medarbejderen i det næste arbejdsdøgn ikke arbejde ud over sit normale arbejdstidspunkt.



Hvis der i særlige situationer etableres skiftehold for teknikere, jf. lokalaftale nr. 4.C, pkt. 8, kan medarbejderen dog pålægges at arbejde efter 8 timers hvile.

4. Særligt om overarbejde placeret i tidsrummet mellem kl. 05.00 og normal arbejdstids begyndelse for medarbejdere hvis normale arbejde ligger i perioden kl. 7.00 – 18.00, mandag til fredag

Ved overarbejde, som udelukkende er placeret i tidsrummet kl. 05.00 og normal arbejdstids begyndelse, skal medarbejderen fortsætte med sin normale arbejdsdag efter overarbejdets afslutning, dog senest til kl. 18. Der kan ikke inden for dette arbejdsdøgn (dvs. det arbejdsdøgn, der påbegyndes ved normal arbejdstids begyndelse) pålægges medarbejderen over/merarbejde.

Bestemmelsen gælder ikke arbejdsfri dage og søn- og helligdage, jf. særaftale IV, pkt. 5.

Funktionæroverenskomstens § 11, stk. 1 og lokalaftale nr. 4.H Overarbejde og alm. kollektivarbejdsretlige regler og principper for overarbejde gælder i øvrigt i forbindelse med sådant overarbejde.

For så vidt angår fornøden transport gælder overenskomstgrundlagets almindelige bestemmelser, herunder lokalaftale nr. 4.J i forbindelse med tilkald, og hidtidig praksis. Ved varsling af overarbejde inden for denne aftales tidsrum, jf. ovenfor 1. afsnit, skal der i videst muligt omfang tages hensyn til evt. transportproblemer.

5. Modregning

Når medarbejderens hviletid er enten nedsat og/eller forskudt som følge af overarbejde, hjemmevagt og tilkald, sker der ikke i noget tilfælde modregning. Det betyder bl.a., at der ikke skal modregnes for evt. manglende præsteret arbejdstid i det efterfølgende arbejdsdøgn.

6. Hvad afløser aftalen ?

6.1

Nedenstående aftaler mv. bortfalder og erstattes af denne aftale.

- Denne aftale træder i stedet for Særaftale IV, pkt. 6
- Protokol af 30. maj 1997 mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet om præciseringer i Landsoverenskomstkomplekset, pkt. 6.
- Protokol af 19. august 1997 over forhandling mellem Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet om hviletid.
- Protokollat af 8. oktober 1997 over forhandling Tele Danmark A/S og Telekommunikationsforbundet om hviletid i forbindelse med weekendvagter, herunder helligdagsvagter mv.
- Lokalaftale nr. 4.O Supplerende regler om hviletid.

6.2

Lokal lokalaftale af 16. juli 1997 om nedsat hviletid og forskudt fridøgn i TDB og lokal lokalaftale af 8. december 1997 om holddrift, udvidet forskudttid samt hviletid i TDB videreføres uændret. Opsigelsesvarslet i de 2 aftaler er på 3 måneder.

7. Eksempler

Som bilag 1 er angivet en række af parterne udarbejdede eksempler.

8. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne aftale træder i kraft 1. oktober 2013.



Aftalen kan med et varsel på 6 måneder opsiges til bortfald af TDC hhv. TDC Landsklub i henhold til Funktionæroverenskomstens 23, stk. 2 med den virkning, at de i pkt. 6.1 nævnte regler gælder på ny med samme retlige status som hidtil og træder i stedet for denne aftale.

København d. 23. august 2013

TDC A/S

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ole Larsen'.

Dansk Metal TDC Landsklub

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Ole Larsen'.

Bilag 1

Administration af hvileperiode

Medarbejderen har som hovedregel krav på 11 timers sammenhængende efterfølgende hvile inden for hvert arbejdsdøgn.

Ved hviletid i forbindelse med overarbejde, hjemmevagt eller tilkald sker der ikke i noget tilfælde modregning.

Proces for anvendelse af Tilsynsbogen og dennes form og placering vil være en del af implementeringsmaterialet.

Eksempel 1 – "11 timers sammenhængende hvile i forbindelse med overarbejde i direkte forlængelse af normal arbejdstid"

Medarbejder X møder den 30. juli kl. 08.00 – 15.30. Medarbejderen bliver kl. 14.00 samme dag beordret på overarbejde fra kl. 15.30 til kl. 21.00.

Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 30. juli kl. 08.00 til den 31. juli kl. 08.00. Jf. plan skal medarbejderen møde den 31. juli kl. 08.00 – 15.30.

Medarbejderen får 11 timers hvile fra den 30. juli kl. 21.00 til den 31. juli kl. 08.00.

Transporttid = hviletid.

Eksempel 2 – "11 timers sammenhængende hvile i forbindelse med hjemmevagt uden udkald til overarbejde"

Medarbejder X møder den 30. juli kl. 07.30 – 15.00, hvorefter hjemmevagten påbegyndes og strækker sig til den 31. juli kl. 07.30.

Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 30. juli kl. 07.30 til den 31. juli kl. 07.30. Jf. plan skal medarbejderen møde den 31. juli kl. 07.30 – 15.00.

Medarbejderen bliver ikke tilkaldt under hjemmevagten og har således fået 11 timers sammenhængende hvile, når denne den 31. juli kl. 07.30 – hvor hjemmevagten ophører, og et nyt arbejdsdøgn begynder – starter på arbejde.

Eksempel 3 – "11 timers sammenhængende hvile i forbindelse med hjemmevagt med udkald til overarbejde"

Medarbejder X møder den 30. juli kl. 07.30 – 15.00, hvorefter hjemmevagten påbegyndes og strækker sig til den 31. juli kl. 07.30.

Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 30. juli kl. 07.30 til den 31. juli kl. 07.30. Jf. plan skal medarbejderen møde den 31. juli kl. 07.30 – 15.00.

Medarbejder X bliver kaldt på overarbejde den 30. juli, kl. 17.00 – 20.00.

Da medarbejderen i tidsrummet 30. juli, kl. 20.00 til den 31. juli, kl. 07.30 har fået 11,5 times sammenhængende hvile, skal han møde til normal arbejdstids begyndelse den 31. juli, kl. 07.30.

Eksempel 4 – "Hvile i forbindelse med overarbejde før normal arbejdstid"

Medarbejder X møder den 26. november kl. 09.00 – 16.30. Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 26. november kl. 09.00 til den 27. november kl. 09.00. Jf. plan skal medarbejderen den 28. november møde kl. 09.00.

Medarbejderen får mandag den 26. november besked på at skulle møde på overarbejde tirsdag den 27. november kl. 05.00 til kl. 09.00. Medarbejderen har ikke ved overarbejdes start afsluttet sit påbegyndte arbejdsdøgn, men iht. Lokalaf tale nr. 4.0. fortsætter medarbejderen efter overarbejdets udførelse sin normale arbejdsdag. Hviletiden udsættes her til efterfølgende arbejdsdøgn. Medarbejderen fortsætter efter overarbejdets udførelse sin normale arbejdsdag den 27. november, dog senest til kl. 18.00.

Medarbejderen hverken kan eller må den 27. november pålægges overarbejde/merarbejde efter kl. 16.30, hvor medarbejderens normale arbejdsdag slutter.

Eksempel 5 – "Forskudt hvile i forbindelse med tilkald efter normal arbejdstid"

Medarbejder X møder den 28. juli kl. 07.30 - 15.30. Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 28. juli kl. 07.30 til den 29. juli kl. 07.30. Jf. plan skal medarbejderen møde den 29. juli kl. 07.30-15.00

Medarbejderen bliver kaldt på overarbejde den 29. juli, kl. 00.00 til 3.30.

Da medarbejderen skal have 11 timers sammenhængende efterfølgende hvile fra den 29. juli kl. 03.30 og hviletiden dermed forskydes ind i nyt arbejdsdøgn den 29. juli, kan medarbejderen derfor først møde den 29. juli kl. 14.30.

Da 11-timers reglen er fraveget gælder, at medarbejderen i det efterfølgende arbejdsdøgn den 29. juli, hverken kan eller må pålægges arbejde ud over det tidspunkt medarbejderen den pågældende dag skulle have udført sit normale arbejde (vagtskema).

Eksempel 6 – "Forskudt og nedsat hvile i forbindelse med tilkald efter normal arbejdstid"

Medarbejder X møder den 28. juli kl. 07.30 – 15.30. Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 28. juli kl. 07.30 til den 29. juli kl. 07.30. Jf. plan skal medarbejderen møde den 29. juli kl. 07.30-15.00.

Medarbejderen bliver kaldt på overarbejde den 29. juli, kl. 02.00 til 3.30.

Da overarbejdet i forbindelse med tilkaldet er under 3 timers varighed, kan hviletiden nedsættes til 8 timer. Da medarbejderen skal have 8 timers sammenhængende efterfølgende hvile fra den 29. juli kl. 03.30 og hviletiden dermed forskydes ind i nyt arbejdsdøgn den 29. juli, kan medarbejderen derfor først møde den 29. juli kl. 11.30.

Da 11-timers reglen er fraveget gælder, at medarbejderen i det efterfølgende arbejdsdøgn den 29. juli, hverken kan eller må pålægges arbejde ud over det tidspunkt medarbejderen den pågældende dag skulle have udført sit normale arbejde (vagtskema).

Eksempel 7 – "Forskudt hvile i forbindelse med flere tilkald indenfor samme arbejdsdøgn efter normal arbejdstid"

Medarbejder X møder den 28. juli kl. 07.30 - 15.30. Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 28. juli kl. 07.30 til den 29. juli kl. 07.30. Jf. plan skal medarbejderen møde den 29. juli kl. 07.30-15.00

Medarbejderen bliver kaldt på overarbejde den 28. juli kl. 22.00 til 23.00, igen den 29. juli kl. 01.00 til 02.00 og igen den 29. juli kl. 03.00 til 03.30.

Da den samlede tid for tilkaldet skal regnes fra overarbejdets start til overarbejdets slutning, og ikke er under 3 timers varighed, skal medarbejderen have 11 timers sammenhængende hvile fra den 29. juli kl. 03.30. Medarbejderen kan derfor først møde den 29. juli kl. 14.30.

Da 11-timers reglen er fraveget gælder, at medarbejderen i det efterfølgende arbejdsdøgn den 29. juli, hverken kan eller må pålægges arbejde ud over det tidspunkt medarbejderen den pågældende dag skulle have udført sit normale arbejde (vagtskema).

Eksempel 8 – "Hvile i forbindelse med hjemmevagt i en weekend med udkald til overarbejde"

Medarbejder x møder den 30. november (fredag) kl. 08.00 til 15.30. Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 30. november kl. 08.00 til den 1. december kl. 08.00. Jf. plan skal medarbejderen møde den 3. december (mandag) kl. 8:00.

Medarbejderen har hjemmevagt fra den 30. november kl. 15.30 til den 3. december kl. 08.00.

Eftersom der er tale om weekendhjemmevagt gælder at:

2. arbejdsdøgn starter lørdag (1. december) kl. 08.00 til søndag (2. december) kl. 08.00.
3. arbejdsdøgn starter søndag (2. december) kl. 08.00 til mandag (3. december) kl. 08.00

Medarbejderen bliver kaldt på overarbejde den 1. december (lørdag) kl. 09.00 til 11.00 og igen samme dag (lørdag) kl. 20.00 til 23.30.

NB: Med mindre lederen på forhånd har givet konkret anden instruktion, vil det være scenarie 1 nedenfor, som er gældende.

Scenarie 1 – Da den samlede tid for tilkaldet skal regnes fra overarbejdets start til overarbejdets slutning, ikke er under 3 timers varighed, skal medarbejderen have 11 timers sammenhængende hvile. Sker dette fra den 1. december kl. 23.30, kan medarbejderen derfor ikke tilkaldes igen før den 2. december (søndag) kl. 10.30. Medarbejderen kan herefter igen tilkaldes. Medarbejderen hverken kan eller må tilkaldes i tidsrummet den 2. december (søndag) fra kl. 08.00 til 10.30, dvs. i tidsrummet fra arbejdsdøgnets afslutning og indtil hviletiden er afholdt. Dette skyldes at hviletiden er udsat og gået ind i nyt arbejdsdøgn.

Scenarie 2 – (yderligere tilkald mellem den 1. december kl. 23.30 og den 2. december (søndag) kl. 08.00)

Hvis -hviletiden udskydes til starten af næste arbejdsdøgn, som starter den 2. december (søndag) kl. 08.00, hverken kan eller må medarbejderen arbejde i arbejdsdøgnnet frem til mandag kl. 8:00, hvor medarbejderen begynder sit normale arbejde.

Scenarie 3 - Hviletiden udskydes ind i det nye arbejdsdøgn:

Der gives 11 timers samlet efterfølgende hvile fra den 1. december (lørdag) kl. 23.30.

Hviletiden udløber i det næste arbejdsdøgn den 2. december (søndag) kl. 10.30.

Medarbejderen kan herefter igen tilkaldes.

Eksempel 9 – "Hvile i forbindelse med tilkald på en arbejdsfri dag forud for medarbejderens almindelige arbejdsdag"

Ved arbejdsdøgn forstås tidsrummet fra medarbejderens normale arbejdstids begyndelse den pågældende dag og 24 timer frem.

Ved tilkald uden for et arbejdsdøgn regnes arbejdsdøgnnet fra tidspunktet for det første tilkald til overarbejde.

Medarbejder X har fri i weekenden den 1. december til den 2. december og skal iht. vagtplan skal møde den 3. december (mandag) kl. 07.30.

Medarbejderen bliver kaldt på overarbejde den 2. december (søndag) kl. 20.00 til 23.59.
Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 2. december kl. 20.00 til den 3. december kl. 20.00.

Afvigelse:

Ved overarbejde på en arbejdsfri dag forud for medarbejderens almindelige arbejdsdag, kan andet arbejdsdøgn starte før udløbet af første arbejdsdøgn. I disse tilfælde kan første arbejdsdøgn være mindre end 24 timer, men hviletidsbestemmelserne skal være overholdt for begge døgn.

Ved tilkald eller udkald på arbejdsfrie dage, f.eks. en søndag, forud for medarbejderens normale arbejdsdag, f.eks. mandag, og hvor det andet arbejdsdøgn begynder før det første arbejdsdøgn er slut, gælder det, at første arbejdsdøgn betragtes som afsluttet samtidigt med begyndelsen af andet arbejdsdøgn.

Da den samlede tid for overarbejdet start til overarbejdet slutning, ikke er under 3 timers varighed, skal medarbejderen have 11 timers sammenhængende hvile fra 2. december (søndag) kl. 23.59. Medarbejderen kan derfor først møde den 3. december kl. 11.00.

Eftersom hviletiden er forskudt og 11-timers reglen er fraveget gælder, at medarbejderen i det efterfølgende arbejdsdøgn den 3. december (mandag), hverken kan eller må pålægges arbejde ud over det tidspunkt medarbejderen den pågældende dag skulle have udført sit normale arbejde (vagtsekema).

Eksempel 9 – "Hvile i forbindelse med tilkald på en arbejdsfri dag forud for medarbejderens almindelige arbejdsdag, hvor påbegyndt arbejdsdøgn ikke er afsluttet"

F.eks. Kristi Himmelfartsdag (i dette eksempel den 9. maj).

Medarbejder X møder den 8. maj (onsdag), kl. 08.00 – 15.30.
Medarbejderens arbejdsdøgn går således fra den 8. maj kl. 08.00 til den 9. maj kl. 08.00.
Jf. plan skal medarbejderen møde den 10. maj (fredag) kl. 08.00 – 15.00

Medarbejderen bliver kaldt på overarbejde den 9. maj kl. 04.00 til 07.30.

Medarbejderen skal have 11 timers sammenhængende hvile fra den 9. maj kl. 07.30.
medarbejderen hverken kan eller må arbejde fra torsdag den 9. maj kl. 08:00 til kl. 18.30.