

Udfoldelse af reglerne om opsparing af frihed

Indledning

Dato: 22-04-2025
Sagsbehandler: AFF

I forbindelse med OK24 er der blevet forhandlet en ny aftale vedrørende opsparing af frihed, gældende fra 1. april 2025. Aftalen omfatter alle månedslønnede ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, jf. § 2 i Aftale om opsparing af frihed. Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling, jf. § 1 i Aftale om opsparing af frihed. Der er ikke tale om ny frihed, men en ny mulighed for opsparing af allerede eksisterende frihed. I det omfang andet ikke fremgår af aftalen, ændrer den ikke ved de regler, der gælder for den pågældende frihedstype i øvrigt, f.eks. ferieaftalen for så vidt angår særlige feriedage.

Dette notat har til formål at klarlægge reglerne på området og derved ikke det tekniske systemmæssige, da der på nuværende tidspunkt ikke er nogle ændringer i systemet. Nedenstående tager udgangspunkt i KL's vejledning omkring de nye regler.

1. Timer fra optjent 6. ferieuge

Det første element giver medarbejderen mulighed for at overføre ikke-afviklede 6. ferieuger til senere anvendelse. Medarbejderen kan meddele, at 6. ferieuger der ikke er afviklet ved udløb af perioden for afvikling af 6. ferieuge, kan overføres til opsparingen.

Medarbejderen skal give meddelelse om overførsel af opsparret frihed senest d. 1. oktober i afviklingsperioden.

Eksempel: Medarbejderen kan inden d. 1. oktober 2025 meddele, at ikke-afviklede timer der vedrører 6. ferieuge overføres til opsparing d. 1. maj 2026.

Det bemærkes, at der ikke er nogle ændringer i forhold til registrering af ikke-afviklede 6. ferieuger.

2. Afspadseringstimer for ikke-afviklet over-/merarbejde

Det andet element til opsparing vedrører ikke-afviklet overarbejde for fuldtidsansatte og over-/merarbejde for deltidsansatte. Det betyder, at hvis medarbejderen har timer til afspadsering, som ikke når at blive afviklet inden for den periode, som den enkelte overenskomst eller arbejdstidsaftales bestemmelser fastlægger, vil de kunne aftales overført til opsparing.

Økonomi & Stab

HR & Løn

Albertslund Kommune
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund

Det er vigtigt at bemærke, at denne ordning ikke gælder for frivilligt opsparede flextimer. Den vedrører udelukkende timer optjent som følge af pålagt mer- eller overarbejde.

Når afviklingsperioden er udløbet, har man som arbejdsgiver fortsat mulighed for i stedet at vælge at udbetale den ikke afholdte afspadsering. Medarbejderen kan anmode om overførsel til opsparing, men det er op til leder at beslutte, om der skal ske udbetaling, eller om der kan ske overførsel til opsparing af frihed.

Eksempel: De timer der vil kunne indgå fx efter Døgnarbejdstidsaftalen 79.01 (gældende for de faglige organisationer som har tiltrådt Forhandlingsfællesskabet, blandt andet FOA og 3F) er de over- eller merarbejdstimer, hvor lederen i første omgang har valgt ikke at udbetale timerne, men lade disse gå til afspadsering. Hvor det ikke har været muligt at lade medarbejderen afspadsere disse inden den 3. måned, der følger efter den måned, hvor timerne er optjent, kan medarbejderen anmode om, at timerne overføres til opsparing. Leder kan på dette tidspunkt vælge enten at udbetale timerne eller lade timerne overføre til opsparing.

Der er ingen formkrav ift. aftale om overførsel af over-/medarbejde. Dvs. at det ikke er en forudsætning, at en aftale om overførsel af over-/merarbejde er skriftlig, men det vil af hensyn til dokumentation være hensigtsmæssigt, at det sker skriftligt fx i en mail eller lign.

Selvom der ikke er nogen formkrav i forhold til aftale om overførsel af timer fra over-/merarbejde til opsparing, opfordrer Albertslund Kommune ledelsen til altid at indgå en skriftlig aftale herom, til journalisering i medarbejderens personalesag af hensyn til dokumentering.

Det bemærkes, at der ikke er nogle ændringer i forhold til registrering af ikke-afviklede over-/merarbejdstimer.

3. Antal timer til opsparing

Aftalen giver mulighed for, at der kan opspares timer svarende til i alt maksimum 15 dage. For fuldtidsansatte svarer 15 opsparede dage til 111 timer. For deltidsansatte beregnes dette forholds-mæssigt.

Timer der vedrører ikke afspadseret over-/merarbejde kan maksimalt udgøre timer svarende til 8 dage. Timer vedrørende 6. ferieuge kan til gengæld udgøre op til de maksimalt svarende 15 dage.

Altså: Frihed af overarbejde for fuldtidsansatte og over-/merarbejde for deltidsansatte kan maksimalt udgøre 8 dage ud af de 15 dage der er ret til opsparet frihed.

4. Afvikling af opsparet frihed

Medarbejderen har mulighed for at afholde opsparet frihed fra aftalen svarende til op til 8 dage pr. kalenderår, og med op til to dage i sammenhæng, som fastlægges ved aftale mellem leder og medarbejderen. Afholdelse sker i overensstemmelse med medarbejderens ønsker, i det omfang det er foreneligt med driften.

Medarbejderen har således ikke en afledet ret til at afholde 8 dage pr. kalenderår, men der er mulighed for det, såfremt medarbejderen ønsker det, og det kan lade sig gøre driftsmæssigt.

Afvikling af opsparet frihed herudover skal ske efter aftale mellem leder og medarbejderen.

Opsparet frihed kan afvikles som hele eller halve dage. Ved afholdelse af opsparet frihed nedskrives det opsparede med det afholdte timetal.

Når medarbejderen ønsker at benytte opsparet frihed, skal medarbejderen tage stilling til, om det skal være timer, der stammer fra 6. ferieuge, eller over-/merarbejde.

Ved afvikling af opsparede timer aflønnes der med den løn, medarbejderen oppebærer på afholdelsestidspunktet efter de bestemmelser, der gælder jf. de aftaler og overenskomster, timerne er oppebåret efter. Det betyder, at timer fra 6. ferieuge ikke er feriepengeberettigede, og at ulempeydelse under afvikling kan påvirkes af, om timerne stammer fra over-/merarbejde eller fra 6. ferieuge.

5. Håndtering af skift i beskæftigelsesgrad

Ved skift i beskæftigelsesgrad håndteres opsparede timer iht. de overenskomster og aftaler, timerne er oppebåret efter, dvs. aftale om 6. ferieuge mv. eller den respektive overenskomst eller arbejdstidsaftale.

Ved nedgang i beskæftigelsesgrad udbetales over-/merarbejdstimer, der overstiger timer svarende til 8 dage i forhold til den nye beskæftigelsesgrad.

Ved forøgelse af beskæftigelsesgrad kan opsparing forøges med mulige over-/merarbejdstimer op til timer svarende til 8 dage i forhold til den nye beskæftigelsesgrad.

Vær opmærksom på, at der skal ske en manuel håndtering af timer, som er oppebåret som følge af over-/merarbejde. Dette vil være leders eller en administrativ medarbejders opgave at sørge for at overholde.

Det kan til enhver tid aftales, at ikke-afviklede timer udbetales til medarbejderen. Ved fratræden udbetales ikke-afviklede timer i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i de respektive aftaler mv.

6. Opsummering

Din medarbejder kan:

- Opspare frihed for overarbejde (som fuldtidsansat) og over-/merarbejde (som deltidansat), som ikke er afviklet inden for fastsatte perioder.
- Opspare 6. uges ferietimer optjent i henhold til Aftale om 6. ferieuge.
 - Der skal gives meddelelse om opsparing inden 1. oktober i afholdelsesperioden.
 - Eksempel: Medarbejderen kan inden d. 1. oktober 2025 meddele, at ikke-afviklede timer, der vedrører 6. ferieuge, overføres til opsparing d. 1. maj 2026.
- Opspare frihed i op til 15 dage, som kommer af overarbejde, merarbejde eller 6. ferieuge.
- Maks. benytte 8 dage ud af de 15 dage til afvikling af frihed for over-/merarbejde.
- Benytte op til 15 dage til afvikling af frihed for timer vedrørende 6. ferieuge
- Udskyde afholdelse af opsparet frihed ved sygdom
- Få udbetalt hele eller dele af den opsparede frihed i kontant i overensstemmelse med de respektive aftaler mv.
- Ved fratræden få opsparet ferie udbetalt kontant eller overført til et nyt ansættelsesforhold, som er omfattet af aftalen.

Afholdelse af frihed

- Ved afholdelse af frihed nedskrives der med timer svarende til det afholdte antal timer.



- Frihed kan afvikles som hele dage eller timer.
- Den opsparede frihed afholdes med den løn, som medarbejderen oppebærer på afholdelsestidspunktet.

Tidspunktet for afholdelse af den opsparede frihed fastlægges efter aftale mellem dig og din medarbejder.

- Afholdelse af opsparet frihed svarende til op til 8 dage pr. kalenderår kan afholdes med op til to dage i sammenhæng og fastlægges ved aftale.
- Afholdelse af øvrig opsparet frihed fastlægges efter aftale. Her er der mere frihed i forhold til fastlæggelse af friheden.