

# VEJLEDNING OM JOB LØN OG SELVSTÆNDIG ARBEJDSSTILRETTELÆGGELSE 2020



## Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

1. FA og Finansforbundet er enige om at fremme godt samarbejde mellem virksomhed og medarbejder, og parterne anerkender virksomhedernes ret til at lede og fordele arbejdet jf. hovedaftalen.
2. FA og Finansforbundet er enige om, at planlægningen af arbejdstiden foregår under hensyn til virksomhedens drift og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.
3. Reglerne om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse giver medarbejderen medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning og udførelse af arbejdsopgaver.
4. Virksomheden forventes at:
  - a. Acceptere, at medarbejderen som udgangspunkt selv planlægger placeringen af arbejdstiden og arbejdets udførelse under hensyn til løsningen af arbejdsopgaverne.
  - b. Acceptere, at reglerne om selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke må misbruges.
  - c. Acceptere, at der ikke systematisk kan pålægges faste komme- og gå-tider.
  - d. Tage hensyn til medarbejderens behov for og ønske om fleksibel opgaveløsning.
5. Medarbejderen forventes at:
  - a. Tage hensyn til virksomhedens og kollegaernes behov.
  - b. Tage hensyn til at forretningen og kunderne.
  - c. Acceptere, at selvstændig arbejdstilrettelæggelse ikke indskrænker pligten til at deltage i nødvendige møder.
6. Det er op til leder og medarbejder sammen løbende at drøfte, om der er en fornuftig sammenhæng mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.
7. I perioder kan der være en arbejdsmængde, som overstiger en sædvanlig arbejdsuge, men ligeledes kan sådanne perioder modsvares af perioder, der gør det muligt at arbejde mindre end en sædvanlig arbejdsuge. Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse modtager som udgangspunkt ikke merarbejdsbetaling.

### Hvem gælder reglerne for?

Alle medarbejdere med en højere månedsløn end kr. 53.000 ekskl. arbejdsgivers pensionsbidrag har som udgangspunkt jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Der kan dog være funktioner/stillinger, hvor virksomheden har behov for at kunne pålægge faste komme/gå-tider. I de situationer er medarbejderen omfattet af de arbejdstidsregler, som gælder for medarbejdere i med en lavere løn.

Det kan fx være medarbejdere på skiftehold eller i interne servicefunktioner med fastsat arbejdstid.

Hvis der er indgået lokalaftale mellem virksomheden og den Faglige Repræsentant kan medarbejdere med en månedsløn på mindst kr. 45.000 (pr. 1. juli 2021), indgå aftale om ansættelse på jobløn. Den lokale aftale skal angive, hvilke arbejdsfunktioner/stillinger, hvor dette kan aftales. Denne lokalaftale kan opsiges efter de almindelige regler herom.

### Hvordan praktiseres reglerne?

Reglerne er i høj grad baseret på gensidig tillid og dialog mellem leder og medarbejder. Det afgørende er, at arbejdsopgaverne bliver løst til tiden.

Det betyder, at medarbejderen som udgangspunkt har indflydelse på sin arbejdstid, herunder komme- og gå tid. Medarbejderen skal dog respektere, at der kan blive planlagt fx møder i afdelingen/teamet eller kundemøder, som medarbejderen skal deltage i.

Hvis der er en ekstraordinær arbejdssituation, som betyder, at arbejdsbelastningen overstiger, hvad der måtte forventes af en medarbejder på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse, skal der indgås aftale med den Faglige repræsentant om hvordan dette honoreres.

## Eksempler

### **"Den agile it-medarbejder"**

Medarbejderen er ansat i en it-organisation, hvor daglige tavlemøder fx kl. 9.15 er implementeret som et nødvendigt styringsværktøj i den agile procesorganisation.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet.

Medarbejderen bestemmer selv, hvornår vedkommende møder ind på arbejdet.

Medarbejderen har dog pligt til at deltage i tavlemøderne, medmindre andet aftales med nærmeste leder, fordi hensynet til arbejdsopgaverne, kollegaerne og organisationens ressourcer betyder at tilstedeværelse er nødvendig. Derudover planlægger medarbejderen selv sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne og med baggrund i den fælles arbejdstidstilrettelæggelse.

Det vil dog i langt de fleste tilfælde ikke være påkrævet, at medarbejderen skal deltage i daglige tavlemøder alle ugens 5 dage.

### *"Den servicemindede kunderådgiver"*

Medarbejderen er ansat som kunderådgiver i et pengeinstitut, hvor kunderne selv kan booke en kunderådgiver på et tidspunkt, hvor kunderne har tid til at mødes, fx tirsdag kl. 18-19.

Medarbejderen og leder tilrettelægger i fællesskab arbejdstiden under hensyn til en smidig og effektiv opgavevaretagelse og under hensyn til den enkelte medarbejders behov for fleksibilitet. Det betyder fx, at medarbejder og leder i fællesskab tilrettelægger, hvornår kunderådgiveren har ledige tidspunkter i sin kalender til kundebookinger.

Selvstændig arbejdstilrettelæggelse udelukker fx ikke, at der på forskellige tidspunkter kan være behov for tilstedeværelse i filialen, fordi medarbejderen fx deltager i et fast rul, hvor der skal være kunderådgivere til stede i filialen for at byde "walk ins" fra gaden velkommen. Det vil dog kræve, at denne tilstedeværelse løbende er aftalt mellem ledelse og medarbejder, idet fastlagt arbejdstid ikke er forenelig med reglerne for selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Medarbejderen planlægger herudover selv sin arbejdstid og sine øvrige arbejdsopgaver rundt om kundemøderne og tilstedeværelsestidspunktet under hensyn til arbejdsopgaverne generelt og med baggrund i den fælles arbejdstidstilrettelæggelse.

# Eksempler om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse

## Forord

FA og Finansforbundet har i fællesskab udarbejdet disse eksempler om jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Ved OK20 aftalte parterne de nye begreber jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse i standardoverenskomsten samt en vejledning herom (STOK afsnit 2, pkt. 3, side 69). Når der indføres nye begreber i en overenskomst, giver det naturligvis anledning til spørgsmål om fortolkning af begreberne – det er Finansforbundet og FA bevidste om.

Formålet med eksemplerne er sammen med vejledningen at give virksomheder og medarbejdere en rettesnor til at navigere efter i de nye begreber.

Eksemplerne er ikke udtømmende og parterne er fuldt ud bevidste om, at der kan opstå uenigheder om fortolkningen af de nye overenskomstregler. Det er helt naturligt i den danske model og eventuelle uenigheder vil blive håndteret i overensstemmelse med reglerne i overenskomsten.

Det er for medarbejdere på jobløn arbejdsopgaven, der er i fokus. Det er derfor mindre væsentligt, hvor meget tid medarbejderen bruger på den enkelte opgave samt hvordan og hvorfra den løses.

## Eksempler

### **Kan man have selvstændig arbejdstilrettelæggelse, når man er forpligtet til at indgå i en vagtplan med rådighedsvagter?**

Ja, en medarbejder med jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse kan i udgangspunktet godt indgå i en vagtplan med rådighedsvagter. Det er dog en betingelse, at medarbejderen i øvrigt har medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning (selvstændig arbejdstilrettelæggelse).

Rådighedsvagterne honoreres selvstændigt efter reglerne i STOK § 20.

### **Kan medarbejdere på skiftehold have jobløn?**

Nej, medarbejdere på skiftehold har ikke selvstændig arbejdstilrettelæggelse og kan derfor ikke være ansat på jobløn.

### **Kan man som medarbejder have selvstændig arbejdstilrettelæggelse i projekter med faste deadlines?**

Ja, disse medarbejdergrupper kan godt ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Det forudsætter, at medarbejderne har medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning (selvstændig arbejdstilrettelæggelse), og har mulighed for selv at administrere sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne.

Medarbejdere, der har selvstændig arbejdstilrettelæggelse kan i sagens natur godt have deadlines og opgaver, der i perioder medfører mindre fleksibilitet. Det afgørende er, at de i vid udstrækning selv er med til at planlægge.

### **Kan medarbejder, der arbejder i produktionsmiljøer, med faste arbejdstider og faste opgaver, ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse?**

Hvis medarbejderen indgår i faste vagtplaner, er det i udgangspunktet ikke foreneligt med selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

**Kan ledere, der arbejder i produktionsmiljøer, med faste arbejdstider og faste opgaver, ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse?**

Ja, ledere kan som udgangspunkt godt ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Hvis lederen selv indgår i faste vagtplaner, er det i udgangspunktet ikke foreneligt med selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

En leder, der har medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning (selvstændig arbejdstilrettelæggelse), og har mulighed for selv at administrere sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne, kan ansættes på jobløn med selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

**I hvor meget af arbejdstiden, skal man have selvstændig arbejdstilrettelæggelse for at være kvalificeret til jobløn?**

Man kan ikke kvantificere, hvor meget af arbejdstiden, der skal være selvstændig arbejdstilrettelagt.

Arbejdet som helhed skal gøre det muligt for medarbejderen at have selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

**Hvordan er samspillet mellem jobløn og provisionsbaseret løn? Er det grundlønnen eller den samlede løn inkl. provision, der lønmæssigt er afgørende for om der kan ske ansættelse på jobløn?**

Det er grundlønnen, der er afgørende for, om der kan ske ansættelse på jobløn.

**Medarbejdere, der er beskæftiget med salg, kan måske til en vis grad selv indrette sig efter, hvornår de synes, de vil arbejde – men de er jo omvendt helt afhængige af, hvornår de kan få fat i kunderne. Kan de ansættes på jobløn?**

Salgsarbejde kan være foreneligt med jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse. Det forudsætter, at medarbejderne generelt har medbestemmelse på arbejdets udførelse samt den tidsmæssige planlægning (selvstændig arbejdstilrettelæggelse), og har mulighed for selv at administrere sin arbejdstid under hensyn til arbejdsopgaverne.

Medarbejderen kan eksempelvis have selvstændig arbejdstilrettelæggelse, hvis vedkommende selv har indflydelse på, hvornår og hvordan salgsmøder planlægges og afholdes.

**Kan medarbejdere have jobløn og arbejde efter udvidet aftalt arbejdstid samtidig?**

Medarbejdere med jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse er ikke omfattet af overenskomstens regler for placeringen af medarbejdernes arbejdstid (§§ 5, 6 og 7).

**Kan medarbejdere få tillæg efter jf. § 9, stk. 4, når de er ansat på jobløn og selvstændig arbejdstilrettelæggelse?**

Nej, medarbejderne er i udgangspunktet ikke berettiget til tillæggene, fordi den aftalte løn afspejler den selvstændige arbejdstilrettelæggelse og gensidige fleksibilitet.

**Er det selvstændig arbejdstilrettelæggelse, hvis medarbejderen skal arbejde på en helligdag, men selv kan vælge tidspunktet for arbejdet på denne helligdag?**

Medarbejderen kan som følge af sine opgaver og deadlines godt være nødsaget til at arbejde eksempelvis om aftenen, i en weekend eller en helligdag. Afgørende er om medarbejderen selv har medbestemmelse på tilrettelæggelsen heraf.

### **Arbejdsomængde**

Der er ikke aftalt en anden årsnorm for medarbejdere på jobløn, men der kan i perioder være en arbejdsomængde, som overstiger en sædvanlig arbejdsuge, men ligeledes kan sådanne perioder modsvares af perioder, der gør det muligt at arbejde mindre end en sædvanlig arbejdsuge. Medarbejdere med selvstændig arbejdstilrettelæggelse modtager som udgangspunkt ikke merarbejdsbetaling.

Leder og medarbejder skal løbende drøfte, om der er en fornuftig sammenhæng mellem arbejdstid og omfanget af arbejdsopgaver.

### **Særlige arbejdsopgaver (§ 10)**

Hvis det er en naturlig del af jobbet som f.eks. bankrådgiver, at man f.eks. går ud og spiser eller deltager i sociale aktiviteter med sine kunder og man som medarbejder selv har indflydelse på hvornår disse aktiviteter planlægges og afholdes, udløser dette ikke særskilt betaling efter § 10.

Hvis en sådan aktivitet derimod ikke er en naturlig del af en medarbejders job – vil det efter omstændighederne skulle aftales om vedkommende deltager og det vil i givet fald udløse tillæg efter § 9, stk. 4, jf. § 10. Se vejledning om særlige arbejdsopgaver, idet der ikke ændret på indholdet af § 10.