

## Hvilke regler gælder for frivilligt vagtbytte?

Der findes ikke regler, der regulerer ændringer i tjenestens placering i forbindelse med frivilligt vagtbytte. Hvis der skal etableres mulighed for frivilligt internt vagtbytte, skal der indgås en aftale på arbejdspladsen som regulerer det, og som beskriver, hvordan man skal forholde sig, hvis der byttes vagter.

## Tag højde for individuelle behov ved tjenesteplanlægningen

Tjenesteplanen skal drøftes med den ansatte, før den udleveres. Det betyder, at der ved udarbejdelsen af tjenesteplanen bør tages højde for, at den enkelte medarbejder kan have behov for frihed på nogle bestemte dage – eksempelvis i forbindelse med runde fødselsdage i familie eller lignende private begivenheder. Behovet for ændringer i tjenesteplanen skal således minimeres ved, at der i forbindelse med tjenesteplanlægningen i videst muligt omfang tages højde for de enkelte medarbejders særlige behov.

## Håndtering af akut opståede situationer

Hvis en medarbejder af personlige årsager akut får behov for frihed på et tidspunkt, hvor den pågældende skulle have været på arbejde, kan frivilligt internt vagtbytte være en løsning. I nogle akutte situationer, har man ret til frihed med løn i henhold til overenskomsten, aftalen om fravær af familiemæssige årsager eller i henhold til arbejdspladsens/kommunens personalepolitik.

Eksempler situationer, hvor man har ret til frihed med løn, er fravær som følge af barns 1. og 2. sygedag, frihed i forbindelse med børns hospitals indlæggelse. Ret til frihed med løn i henhold til arbejdspladsens/kommunens personalepolitik, er ikke ens på alle arbejdspladser/i alle kommuner, men der kan være tale om flytte fri, frihed i forbindelse med dødsfald i den nærmeste familie. Undersøg hvad der gælder på din arbejdsplads.

Først herefter kan frivilligt vagtbytte komme på tale. Forinden det sker bør det undersøges om det er muligt, at undgå vagtbytte ved at anvende eventuelle omsorgs- eller seniordage eller i form af anvendelse af afspadsering eller en feriedag.

## Lokalaftale om internt frivilligt vagtbytte

Hvis der skal etableres mulighed for internt vagtbytte skal der som nævnt indgås en lokalaftale.

Lokalaftalen bør sikre:

- At ledelsen altid er orienteret forud for bytning af vagter.
- At bytning af vagter, ikke kan anvendes til almen dækning af vagter på ledelsens foranledning.
- At bytning af vagter, alene kan ske i den bekendtgjorte mødeplan.
- At intern bytning, mellem kollegaer i praksis betragtes som planlagt tjeneste.
- At når to kollegaer, aftaler intern bytning af vagter, følger en eventuelt ulempehonorering (aften-/nat-, lørdags- og søn-/helligdagstillæg) altid den medarbejder, som har ulempen.
- At når to kolleger aftaler intern bytning af vagter, hvor timetallet på de oprindeligt planlagte vagter ikke er identiske sker følgende:
  - Den kollega hvor timetallet forøges tilføres disse timer i afspadseringsregnskabet.
  - Den kollega hvor timetallet reduceres, og ikke kan nå at blive præsteret, trækkes disse timer i afspadseringsregnskabet. Hvis der ikke er timer på afspadseringskontoen, må man overveje ikke at bytte vagt, da timerne skal gå op ved opgørelsesperiodens afslutning.
- Ved intern bytning gælder skal de hviletids bestemmelserne overholdes
- Antallet af fridøgn fortsat er 2 pr uge. Vagtbyttet kan kun medføre en udskydning af fridøgnet.
- Ledelsen har ansvar for at finde en løsning, hvis er forfald i forbindelse med at vagtbytte.

Det anbefales, at der udarbejdes et skema til brug for frivilligt vagtbytte.