

Tilkaldevagt

HOD, CS og HKKF har på et møde med FPT den 11. maj 2011 drøftet et antal uheldige sager vedrørende anvendelse af tilkaldevagtordninger.

På mødet blev der enighed om følgende:

1. En tilkaldevagt træder i stedet for en tilstedevagt, hvilket også fremgår af den oprindelige aftale på området – og en tilkaldevagt er altid beordret tjeneste. Det er således myndigheden, som beslutter, om der er behov for tilkaldevagt.
2. Såfremt myndigheden finder behov for, at der til stadighed er nødvendige personelressourcer på kald, skal der etableres tilkaldevagtordning. Det er således ikke nok at anmode en medarbejder om ikke at slukke mobiltelefonen i fritiden.
3. Køretid i forbindelse med tilkald til det faste tjenestested er ikke arbejdstid. Såfremt tjenesten skal udføres andre steder end på det faste tjenestested er køretid arbejdstid. Her anvendes reglerne fra tjenesterejseaftalen.
4. De arbejdsmiljøbestemte 26 fridage (plus ”skæve helligdage”) pr. kvartal skal planlægges friholdt for tilkaldevagt.
5. Der kan ikke planlægges for tilkaldevagt i personellets godkendte ferie eller på særlige feriedage.

Der kunne på mødet ikke opnås enighed om, hvorvidt planlagt tilkaldevagt på arbejdsfri dage (dage, som er arbejdsdage, men som indeholder 0 timer grundet mere arbejde på andre dage) skal honoreres med dobbelt tillæg for tilkaldevagt. Dette punkt arbejder organisationerne videre med.

Der er dog enighed om, at planlagt tilkaldevagt på fridage (afspadsering og erstatningsfridage efter vagt eller øvelse) honoreres med dobbelt tillæg.

Af Hans Frederiksen

Kilde: HOD