

VEJLEDNING OM JOBBLØN OG SELV- STÆNDIG ARBEJDS- TILRETTELÆGGELSE 2025

INDHOLD

FORORD	3
Vejledning om jobløn og selvstændig arbejdstilrettæggelse	4
Hvem gælder reglerne for?	4
Hvordan praktiseres reglerne?.....	4
Eksempler	5
Eksempler om jobløn og selvstændig arbejdstilrettæggelse	6
Generelt.....	6
Eksempler	6

FORORD

Finans Danmark/Arbejdsgiver og Finansforbundet har i fællesskab udarbejdet denne vejledende eksempelsamling, der giver løsninger på de fleste spørgsmål i forbindelse med honorering af møde- og kursusarrangementer, jf. standardoverenskomstens § 20 samt § 21 om tjenesterejser.

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 ARBEJDSLILLETTÆLÆGGELSE

Generelt

Finans Danmark/Arbejdsgiver 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 66-68). Når der indføres nye begreber i en overenskomst, giver det naturligvis anledning til spørgsmål om fortolkning af begreberne – det er Finansforbundet og Finans Danmark/Arbejdsgiver bevidste om.

Formålet med eksemplerne er sammen med vejledningen at give virksomheder og medarbejdere en rette- snor 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 § 18.

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 hen- syn 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 selvstændigt arbejdstilrettelagt. Arbejdet som helhed skal gøre det muligt for medarbejderen at have 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 selvstændigt arbejdstilrettelagt. Arbejdet som helhed skal gøre det muligt for medarbejderen at have selvstændig arbejdstilrettelæggelse.

Hvordan er samspejlet 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 § 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.

Finansforbundet
Applebys Plads 5
1411 København K
Telefon 32 96 46 00
post@finansforbundet.dk
finansforbundet.dk

Finans Danmark Arbejdsgiver
Amaliegade 7
1256 København K
Telefon 33 91 47 00
Arbejdsgiver@fida.dk