

VEJLEDNING OM SENIORDELTID 2025-2028

Seniordeltid - vejledning

Standardoverenskomsten (STOK) fik som led i OK25 opdateret sin bestemmelse om deltid for seniorer, jf. protokollat nr. 2.

Den nye bestemmelse i § 75 i STOK (tidligere § 73), som gælder fra 1. april 2025, indeholder nu følgende i stk. 1:

"I stedet for nedsat arbejdstid har medarbejderen ret til at udmønte arbejdstidsnedsættelsen som enkelte fridage eller som hele uger.

Friheden afholdes efter aftale mellem medarbejder og ledelse. Det skal ske under hensyntagen til virksomhedens drift og medarbejderens ønske om, hvornår friheden skal holdes."

Det har også tidligere været muligt at aftale en mere fleksibel udnyttelse af seniordeltiden.

For at skabe klarhed om muligheden for at udmønte arbejdstidsnedsættelsen fleksibelt, har Finansforbundet lavet nedenstående vejledning, der indeholder en række anbefalinger.

Hvad er det nye, man skal være opmærksom på?

Selvom seniordeltid også før OK25 kunne udmøntes som hele dage eller uger, er der med OK25-tilføjelsen skrevet en ret for medarbejderen, til at få udmøntet arbejdstidsreduktionen i hele dage eller uger. Det er stadig muligt for virksomheden at modsætte sig en sådan udmøntning, men det kræver saglige årsager begrundet i driftsmæssige forhold.

Finansforbundet har følgende anbefalinger når I skal indgå aftaler om seniordeltid:

1. Når der indgås en aftale om seniordeltid, bør det samtidig aftales hvordan og hvornår arbejdstidsreduktionen udmøntes. Skal det ske som en reduktion af den daglige arbejdstid, ved at medarbejderen holder fri en dag om ugen, eller ved at medarbejderen holder fri forskellige dage, enten som enkelt dage eller som uger i løbet af året?
2. Hvis virksomheden og medarbejderen har aftalt, at arbejdstidsreduktionen skal udmøntes som frihed i hele uger, skal I være opmærksomme på, at der ikke er noget krav om, at friheden skal være sparet op først. Derfor er det vigtigt, at der i aftalen tages stilling til hvad der sker, hvis medarbejderen fratræder før den afholdte frihed, er "opsparat" eller omvendt hvis man fratræder inden man har afholdt friheden.
3. Hvis det ikke med det samme aftales, hvordan og hvornår arbejdstidsreduktionen udmøntes, bør det i stedet aftales, hvordan medarbejderen kan anmode om at holde sin seniorfrihed. Finansforbundet anbefaler, at man i det tilfælde bruger de varslingsregler, der gælder for indeståender på fritvalgsbanken.

Indgå aftale om seniordeltid og udmøntning samtidig

Når der indgås aftale om seniordeltid, er det hensigtsmæssigt, at der i aftalen tages stilling til hvordan og hvornår arbejdstidsnedsættelsen udmøntes konkret.

Hvis der f.eks. indgås aftale om, at du arbejder på 80 pct. arbejdstid, vil det normalt svare til én fridag om ugen.

Hvis medarbejderen ønsker at afvikle arbejdstidsnedsættelsen som hele uger – og virksomhedens drift ikke er til hinder herfor – kan det f.eks. aftales, at medarbejderen arbejder fire uger på fuldtid og derefter har én uges frihed – eftersom medarbejderen ”opsparer” én dag pr. uge.

Hvis arbejdstidsnedsættelsen aftales som hele uger, anbefales det, at lønreduktionen udglattes over hele året. På den måde vil du modtage en fast månedsløn, der afspejler den aftalte arbejdstidsreduktion, i stedet for at blive trukket i løn i de konkrete uger, hvor arbejdstiden er nedsat.

Hvis du f.eks. ønsker fire ugers ekstra ferie og samtidig ønsker at bevare en ugentlig arbejdstid på 37 timer, skal månedslønnen hele året reduceres tilsvarende.

Forholdsmæssighed

Såfremt en medarbejder opnår ret til seniordeltid i løbet af året, anbefales det at seniordeltidens omfang og lønreduktion sættes i forhold til resten af kalenderåret. Det anbefales i det hele taget at anvende kalenderåret som referenceramme.

Ikke noget krav om ”optjening” – men husk at tage højde for fratrædelsessituation

Der er i bestemmelsen om deltid for seniorer ikke noget krav om, at du skal optjene din arbejdstidsnedsættelse, før den afvikles. Omvendt har du heller ikke krav på at afvikle nedsat arbejdstid, før den er ”opsparet”. Du og virksomheden kan aftale, at arbejdstidsnedsættelsen afholdes, før den er ”opsparet”.

Hvis I indgår en sådan aftale, bør I også tage stilling til hvad der sker, hvis du fratræder før, arbejdstidsnedsættelsen er ”opsparet”.

Aftalen bør i disse situationer indeholde et afsnit om, at virksomheden kan modregne evt. afholdt – men ikke opsparet – seniordeltid i din løn i opsigelsesperioden.

Hvis situationen er omvendt – altså at du ikke har fået afholdt din seniordeltid, men har betalt for den via en arbejdstidsnedsættelse og dermed lønnedgang – har du krav på at blive kompenseret for lønnedgangen svarende til ikke-afholdt seniorfrihed i forbindelse med fratrædelsen.

Varslingsregler for afholdelse af seniorfrihed

Bestemmelsen om seniordeltid indeholder ikke nogen regler om varslings af arbejdstidsnedsættelsen.

Finansforbundet anbefaler, at I aftaler den konkrete udmøntning af arbejdstidsnedsættelsen i forbindelse med indgåelsen af aftalen om seniordeltid. Dermed vil der ikke være behov for særskilte varslingsregler i aftalen.

Hvis I ikke aftaler den konkrete udmøntning i forbindelse med indgåelsen af aftalen om seniordeltid, anbefaler Finansforbundet, at det aftales, at man kan anvende de varslingsregler der følger for afholdelse af frihed fra fritvalgsbanken, jf. STOK § 11, stk. 9, tredje afsnit.

Det kan f.eks. ske ved, at det af aftalen om seniordeltid fremgår:

”Hvis medarbejderen har ”opsparet” seniordeltid, ved i perioder at arbejde mere end den aftalte arbejdstidsreduktion, og der ikke mellem virksomheden og medarbejderen er aftalt et tidspunkt for

afvikling af opsparet seniordeltid, har medarbejderen krav på at afvikle seniordeltid i op til 3 sammenhængende dage senest 1 måned efter ønske herom er fremsat. Medarbejderen har krav på at afvikle seniordeltid i op til 5 sammenhængende dage, senest 2 måneder efter ønske herom er fremsat. Medarbejderens ønske om at afvikle seniordeltid i mere end én sammenhængende uge skal være planlagt inden 3 måneder efter, ønske herom er fremsat.”

Aftale om seniordeltid gælder indtil andet eventuelt aftales – ikke ret til at købe frihed

Medarbejderen har ikke ret til at ”købe” frihed. Den nye aftale indebærer alene en ret til at udmønte sin seniordeltid mere fleksibelt.

En aftale om seniordeltid kan sidestilles med en aftalt ændring af ansættelsesforholdet, hvor du som medarbejder overgår fra fuldtid til deltid.

Når aftalen om seniordeltid er indgået, har ingen af parterne ret til at ophæve aftalen igen og vende tilbage til den oprindelige arbejdstidsnorm.

Medarbejderen har ret til at anmode om ændrede vilkår, men ikke krav på det.

Til gengæld er der i sagens natur mulighed for, at begge parter aftaler at ophæve aftalen eller aftaler at ændre i aftalen.

Når du bliver 62 eller 64 år, har du dog ret til at få reduceret din arbejdstid yderligere (til henholdsvis 70 og 60 pct. af fuldtidsbeskæftigelse), jf. dog STOK § 75, stk. 3.

Din pension kan finansiere noget af din arbejdstidsreduktion

Husk, at du efter samråd med dit pensionsselskab kan undlade at indbetale egetbidraget, og få arbejdsgiverbidraget udbetalt. Og husk, at pensionsbidraget skal beregnes på baggrund af den beskæftigelsesgrad du havde ved seniordeltidsaftalens begyndelse.

Beregning af arbejdstidsreduktion

Når virksomheden og medarbejderen indgår en aftale om seniordeltid, skal medarbejderens arbejdstid og løn reduceres forholdsmæssigt, ligesom ved anden deltid. Hvis det f.eks. aftales, at medarbejderens arbejdstid reduceres til 80 pct., skal lønnen tilsvarende reduceres til 80 pct.

Lønnen er i dette tilfælde medarbejderens sædvanlige månedsløn inklusive faste tillæg (funktions- og specialisttillæg), men eksklusive genetillæg (f.eks. tillæg for arbejde på forskudt tid eller betaling for rådighedsvagter).

Reduktionen i arbejdstid kan udmøntes på tre måder:

1. Som reduktion i den daglige arbejdstid
2. Som reduktion i den ugentlige arbejdstid (fx en fast fridag om ugen)
3. Som puljede fridage eller hele uger, der lægges ud i løbet af året

Det centrale tekniske princip er, at den samme procentvise reduktion i arbejdstid og løn skal give præcis den samme mængde frihed – uanset hvilken model der vælges.

Ved en aftale om seniordeltid, skal der samtidig tages højde for princippet om, at ferieafholdelse skal afspejle den arbejdstid, medarbejderen har. Det betyder, at hvis medarbejderen arbejder færre end 5 dage om ugen, tæller feriedage også på de dage, hvor medarbejderen normalt har fri, sådan at en uges ferie fortsat udgør én fuld kalenderuge.

Det princip gælder ikke for så vidt angår helligdage eller bankfridage efter STOK § 4, da en medarbejder har ret til en erstatningsfridag, hvis den aftalte arbejdsfridag falder på en helligdag eller en sidestillet dag.

For at gøre sammenhængen tydelig – og for at vise helt konkret, hvordan en 20 pct. reduktion i arbejdstid og løn giver det samme resultat i alle tre modeller – gennemgår eksemplet nedenfor de tre måder at udmønte seniordeltiden på.

Pointen med eksemplet er, at uanset om man vælger:

1. at gå ned i daglig arbejdstid,
2. at have én fast ugentlig fridag, eller
3. at samle friheden i hele dage eller uger,

Så giver de 20 pct. reduktion i løn og arbejdstid den samme mængde ekstra frihed.

Model 1: 20% reduktion i den daglige arbejdstid

For en medarbejder på fuld tid er den gennemsnitlige daglige arbejdstid 7,4 timer. Hvis arbejdstiden reduceres med 20 pct., kan den nye daglige arbejdstid beregnes til:

$$7,4 \times 0,8 = 5,92 \text{ timer pr. dag,}$$

Altså falder arbejdstiden med 1,48 time pr. dag.

Over et helt år giver det:

$$1,48 \times 5 \times 52 = 384,8 \text{ timer mindre arbejdstid.}$$

Arbejdstidsreduktionen beregnes for alle årets 52 uger – også ferieugerne.

I ferieugerne oplever medarbejderen ikke færre arbejdstimer, fordi der allerede er fuld frihed, men den del af reduktionen, der falder i ferieugerne, indgår stadig i den samlede opgørelse.

Mængden af reduktion, der ligger i ferieugerne, er:

$$1,48 \times 5 \times 7 = 51,8 \text{ timer.}$$

Dermed bliver reduktionen i årets faktiske arbejdsuger:

$$384,8 - 51,8 = 333 \text{ timer, svarende til 45 arbejdsdage.}$$

Det betyder, at medarbejderen ved en 20 pct. reduktion i arbejdstid og løn helt konkret skal være på arbejde et samlet tidsrum, der svarer til 45 hele arbejdsdage mindre end før.

Model 2 – 20 % reduktion udmøntet som en fast fridag pr. uge (revideret)

Her udmøntes en 20 pct. reduktion i arbejdstiden som én fast fridag i hver arbejdsuge. Det giver én fridag i hver af årets 52 uger.

Antallet af ekstra fridage på et år kan derfor beregnes til:

Fridage pr. år = 1 fridag × 52 uger = 52 fridage

Ferieloven indebærer, at en ferieuge skal afspejle den faktiske arbejdsuge. Når medarbejderen arbejder 4 dage om ugen, består en ferieuge i praksis af 4 feriedage hvor den femte feriedag udgøres af den faste ugentlige fridag. Dermed indgår 7 af årets 52 fridage i ferieugerne.

Beregning:

Fridage i ferieuger = 7 uger × 1 ugentlig fridag = 7 fridage

Fridage i årets arbejdsuger = 52 – 7 = 45 fridage

Det svarer altså også her til, at medarbejderen helt konkret er på arbejder 45 færre dage end før seniordeltiden.

Model 3 – 20 pct. reduktion udmøntet som puljede fridage/hele uger

Når friheden puljes, samles dagene, så friheden kan afholdes i den eksisterende arbejdstid. Udgangspunktet er fortsat, at arbejdstiden og lønnen reduceres med 20 pct. over hele året.

Samlet årlig frihed beregnes sådan:

- Fuldtidsarbejdsdage pr. år: $5 \times 52 = 260$
- 20 pct. reduktion: $260 \times 0,20 = 52$ fridage

Også for denne model gælder, at ferieugerne – ligesom i model 2 – skal afspejle den faktiske arbejdstid på seniordeltid. En reduktion til 80 pct. arbejdstid svarer til en arbejdsuge på 4 arbejdsdage. Efter ferieloven består en ferieuge derfor også her af 4 feriedage, mens den femte dag udgøres af den aftalte reduktion i arbejdstid.

Det betyder, at 7 af de 52 fridage placeres i ferieugerne, så medarbejderen fortsat holder 7 hele ferieuger.

Samlet placering bliver dermed:

- Samlet frihed: 52 dage
- Heraf lagt i ferieugerne: 7 dage
- Tilbage til placering i årets øvrige arbejdsuger: 45 dage

Det svarer altså også her til, at medarbejderen helt konkret har 45 fridage, der kan placeres på eksisterende arbejdsdage – præcis som i Model 1 og Model 2.

Beregningseksempler

Nedenfor gennemgås en række eksempler, der viser

- Hvordan friheden beregnes ved en nedgang på x pct. i lønnen
- Hvordan nedgangen beregnes ved en nedgang i arbejdstiden på x dage

Når lønnen reduceres med X %, får medarbejderen ekstra frihed svarende til:

Ekstra fridage = $X \% \times (\text{antal uger i året} - \text{antal ferieuger}) \times (\text{arbejdsdage på en uge})$

Eksempel A: 10 % lønnedgang

1. Lønnen reduceres 10 % i alle 52 uger.
2. 7 ugers ferie

Ekstra fridage = $0,10 \times (52 - 7 = 45) \times 5 = 22,5$ fridage

Det svarer altså til, at medarbejderen har 22,5 fridage, der kan placeres på eksisterende arbejdsdage.

Eksempel B: 20 % lønnedgang

1. Lønnen reduceres 20 % i alle 52 uger.
2. 7 ugers ferie

Ekstra fridage = $0,20 \times (52 - 7 = 45) \times 5 = 45$ fridage

Det svarer altså til, at medarbejderen har 45 fridage, der kan placeres på eksisterende arbejdsdage.

Når antallet af arbejdsdage ønskes reduceret med X arbejdsdage betyder det, at medarbejderens løn reduceres med:

Lønnedgang i pct. = $X / ((\text{antal uger i året} - \text{antal ferieuger}) \times (\text{arbejdsdage på en uge}))$

Eksempel C: 20 nettofridage ønskes

- 20 ekstra fridage
- 7 ugers ferie

Lønnedgang = $20 / ((52 - 7 = 45) \times 5 = 225) = 8,9 \%$

Det svarer altså til, at lønnen skal reduceres med 8,9 pct., hvis medarbejderen skal have 20 ekstra fridage, som kan placeres på eksisterende arbejdsdage.

Eksempel D: 45 nettofridage ønskes

- 45 ekstra fridage
- 7 ugers ferie

Lønnedgang = $45 / ((52 - 7 = 45) \times 5 = 225) = 20 \%$

Det svarer altså til, at lønnen skal reduceres med 20 pct., hvis medarbejderen skal have 45 ekstra fridage, som kan placeres på eksisterende arbejdsdage. (NB: resultatet viser proportionalitet i forhold eksempel B)

