

Hvad siger overenskomsten om merarbejde?

Nedenfor er § 18 omsat til prosa:

Der **kan** ydes godtgørelse for merarbejde.

Godtgørelse kan kun ydes for tjenstligt merarbejde som er:

- **pålagt** den ansatte i henhold til særlig ordre eller har været en forudsætning for den **forsvarlige varetagelse af tjenesten**,
- af **større omfang** og har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være mindre end **4 uger**.

I forbindelse med fastsættelsen af godtgørelse for merarbejdet **skal følgende formelle** krav iagttages:

- Den ansatte skal skriftligt redegøre for grundlaget for merarbejdet, dets karakter samt timeforbruget.
- Den nærmeste chef skal attestere redegørelsen, herunder det angivne timeforbrug, og foretage indstilling på grundlag af sin vurdering af redegørelsen efter drøftelse med den ansatte.
- Indberetningen skal afgives ved merarbejdets ophør og mindst en gang årligt.

På baggrund af den afgivne indberetning træffer lederen afgørelse om, hvorvidt betingelserne for at yde merarbejdshonorering er opfyldt, og merarbejdets omfang fastsættes.

Godtgørelse for merarbejde ydes så vidt muligt i form af afspadsring af samme varighed som det præsterede merarbejde med tillæg af 50 pct. Såfremt afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres det godkendte merarbejde, jf. stk. 4, med betaling, der pr. merarbejdstime udgør 1/1924 af den pågældendes årsløn inkl. eget pensionsbidrag med tillæg af 50 pct.

Cirkulærebemærkning til § 18:

Det er **den enkelte ansættelsesmyndighed**, der skal tage stilling til, om **de kvantitative og kvalitative betingelser** for at yde merarbejdsgodtgørelse er til stede, og som **fastsætter merarbejdets omfang**.

Ved udøvelsen af skønnet over et udført merarbejde kan der tages hensyn til, at en del af det opgivne bruttotimetal ikke er udført i form af effektiv tjeneste, men som rådighedstjeneste og lignende.

Andre akademikere har tilsvarende bestemmelser om merarbejde. Moderniseringsstyrelsen har derfor gjort opmærksom på nedenstående spørgsmål og svar om merarbejde på Djøf's hjemmeside. Bemærk i den forbindelse, at der ikke er en rådighedsforpligtelse i GL overenskomsten:

Spørgsmål fra et medlem:

"Jeg er offentligt ansat som akademisk medarbejder, og min arbejdsgiver har bedt mig om at arbejde over i denne uge på grund af mange sager med snarlige deadlines. Er jeg forpligtet til det?"

Djøf svarer:

"Det korte svar er "ja".

Som akademisk medarbejder er du ansat med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 37 timer, og du er forpligtet til at påtage dig merarbejde. Din arbejdsgiver kan derfor insistere på, at du skal udføre arbejde udover 37 timer om ugen, såfremt der opstår et særligt behov for din arbejdskraft. De ekstra timer går under betegnelsen 'merarbejde', og honoreringen af disse følger af overenskomsten. Hvilke merarbejdsregler, der gælder, afhænger af din ansættelse, fx om du har rådighedsforpligtelse.

Hvis arbejdsbyrden bliver for stor, og det bliver svært at nå dine frister, vil vi dog anbefale, at du drøfter omfanget af opgaver med din arbejdsgiver. Få et overblik over dine deadlines, og tag initiativ til at få prioriteret opgaverne i fællesskab med din chef. Det er vigtigt, at du gør det klart, hvad du kan nå, og dermed også hvilke opgaver, din chef bliver nødt til at omfordele til kolleger. Andre øvrige opgaver er måske heller ikke så presserende, at de ikke kan vente, til dine deadlines er overholdt.

Udgangspunktet er derfor, at du er forpligtet til merarbejde, men tal med din chef om dine opgaver, så antallet af deadlines er realistisk, og merarbejdet begrænses mest muligt."

Djøf om honorering af merarbejde

Du kan blive honoreret for merarbejde, hvis det er af midlertidig karakter og pålagt af din arbejdsgiver. Merarbejde kan være pålagt efter særlig ordre eller godkendt tjenestefordeling eller på forhånd være godkendt som en forudsætning for den forsvarlige varetagelse af de tjenstlige pligter, der er forbundet med din stilling.

Betingelser for honorering af merarbejde

For at få honoreret merarbejde skal følgende betingelser være opfyldt:

- *Arbejdsgiveren skal have godkendt antallet medarbejdstimer*
- *Merarbejdet skal for ansatte med rådighedsforpligtelse være af væsentligt omfang*
- *Merarbejdet skal strække sig over mindst 4 uger*

Der er stor forskel på, hvordan reglerne om merarbejde administreres. Fx er der mange arbejdspladser, hvor ledelsen vælger at se bort fra bestemmelsen om, at merarbejdet efter reglerne skal strække sig udover fire uger.