

# *NYT fra DTS*

## *Nr. 16 – 15. september 2016*

---



### **Nedbringelse af sagspukkel på selskabsområdet**

På intranettet i SKAT var der den 8. september 2016 en Indblikartikel, hvor Kundeservice anmoder om hjælp til at få nedbragt sagspukkel på genoptagelser af skatteansættelser på selskabsområdet med tilmeldingsfrist den 16. september 2016.

På denne baggrund har forbundet modtaget spørgsmål fra medlemmerne om uddybning af vilkår for arbejdet med sagspuklerne. Da det er muligt at melde sig, selvom man i dag ikke arbejder i Kundeservice, har vi valgt at give denne information via NYT fra DTS, så alle forbundets medlemmer har mulighed for at være orienteret.

Vi har modtaget spørgsmål om beregning af honorering af over- eller merarbejde og opgørelse af timerne samt spørgsmål om mulighed for, at man kan løse denne opgave mellem jul og nytår.

Nedenfor har vi beskrevet reglerne for beregning af honorering af over- og merarbejde.

Vi har – efter aftale med underdirektør i Erhverv i Kundeservice Søren Buus – indsat Søren's svar til DTS-fællestillidsrepræsentant Allan Christensen på spørgsmål om opgørelse af timerne, svar på hvorfor man ikke i denne situation har valgt en resultatlønskontrakt, samt svar på hvorfor hjælpen med sagspukkel ikke kan ske mellem jul og nytår.

Dansk Told & Skatteforbund har noteret sig synspunkterne fra Kundeservice i denne konkrete situation.

#### ***Honorering for over- og merarbejde***

Over- og merarbejde honoreres med udgangspunkt i den pågældende medarbejders timeløn. Timelønnen beregnes som 1/1924 af pågældendes årsløn. I årslønnen indgår alle faste løndelev bestående af basisløn og varige tillæg. Undtaget herfra er dog rådighedstillægget for fuldmægtige samt arbejdstidsbestemte tillæg i øvrigt (ulempegodtgørelse m.v.).

#### ***Serviceboksen – medarbejdere, der normalt arbejder på hverdage***

Der er i serviceboksen under emnet "Over/merarbejde" for de enkelte løngrupper beskrevet regler og fremgangsmåde ved opgørelse af over/merarbejde på hverdage samt weekendgodtgørelse (der træder i stedet for over/merarbejde i weekender mv.) og ulempegodtgørelse på hverdage efter kl. 17 og i weekender m.v.

#### ***Spørgsmål***

Hvis der er spørgsmål kan der ske henvendelse til [dts@dts.dk](mailto:dts@dts.dk) eller til faglig sekretær Anette Albrechtsen på telefon 35 25 00 60.

**Svar fra underdirektør Søren Buus om opgørelse af timer og overvejelser om resultatlønskontrakt**

*”Kære Allan*

*Tak for din mail og jeg kan samtidig indledningsvis oplyse, at vi heldigvis har fået rigtig mange henvendelser fra medarbejdere, som ønsker at bidrage.*

*Der er flere elementer i jeres forslag og input nedenfor. Jo, udgangspunktet er man honoreres for overtiden – i den udstrækning, at der er overtid, for normen skal opfyldes først. Det skal være tilfældet for de berørte medarbejdere. En registrering af timer med TJFR på denne opgave udløser honorering, hvis normen er opfyldt helt generelt.*

*Som eksempel - hvis der kun var arbejde til 20 timer i eget område og der blev leveret 17 timer til mig, ville dette ikke udløse nogen honorering – uanset registrering med TJFR og at registreringen sker på ”mine” psp-elementer. Men modsætningsvis tilbyder vi at honorere alt merarbejdet i forbindelse med løsningen af denne opgave – så isoleret set, ja - med ovennævnte teknikalitet in mente, så opfatter jeg vores løsning sådan, at alle timer, der registreres på denne opgave honoreres. Og for fuldstændighedens skyld - reglerne for ulempe- og weekendtillæg finder selvfølgelig anvendelse i de situationer, hvor det er relevant.*

*Hele grundlaget for denne øvelse er, at vi må gå ud fra, at folk arbejder op til normen og måske endda mere til, for ellers havde vi jo ikke denne problemstilling med at skulle ”tilbyde” merarbejdshonorering for en opgave. Problemet i nærværende sammenhæng er netop, at vi ikke kan gå ud fra, at der er ledig kapacitet til at kunne rumme opgaven inden for de almindelige tidsmæssige rammer.*

*Mht. resultatlønskontrakter - Ideelt set en fin løsning, men noget besværlig at udmønte på tværs af forretningsområderne, fordi der er tale om tillægsmidler som hvert forretningsområde for sig har sine egne processer for. Hertil kommer, at resultatlønskontrakter skal kunne rummes inden for den nuværende 1 % ramme inden for de berørte forretningsområders lønsum. Og da Kundeservice mig bekendt har forhandlet og aftalt tillæg for 2016, så er der ikke lønsum til denne løsning. De penge jeg har fået til denne opgave er til over- og merarbejde til udmøntning i 2016 og ikke til ”resultatlønsbaserede tillæg”, som vi skal indgå aftale om.*

*Samtidig er det også meget svært (nærmest umuligt) at kvantificere denne type sager på en ensartet måde, og det bliver derfor ikke nemmere at sammenligne timeforbruget på sagerne og dermed ”værdiansætte” timerne som et mål i sig selv på en meningsfuld måde til efterfølgende honorering.*

*Så uanset den gode tanke, så er det ikke en løsning vi ser for os af de ovennævnte grunde.”*

**Svar fra underdirektør Søren Buus på spørgsmål om mulighed for at arbejde mellem jul og nytår**

*”Det er et udmærket spørgsmål og det vidner om stor fleksibilitet i villigheden til at bidrage til opgaveløsningen, som jeg er meget taknemmelig for.*

*Jeg må sige nej til, at opgaverne kan løses mellem jul og nytår på lukkedagene. Det beror på, at de pågældende medarbejdere – som ikke nødvendigvis kommer fra Kundeservice – vil skulle registrere almindeligt arbejde og ikke ferie for begge dele er ikke en mulighed som du selv angiver. Det betyder, at de pågældende medarbejders ferie udskydes til senere afvikling og det produktionstab*

*går ikke nødvendigvis udover mig, men andre forretningsområder og det kan jeg ikke kompensere dem for hverken økonomisk eller tidsmæssigt – så det er ikke en mulighed.*

*Jeg håber på, at vi ved fælles hjælp når så mange sager som overhovedet muligt inden den 24. december, så alle kan holde velfortjent juleferie.”*