PERSONALESTYRELSEN
FINANSMINISTERIET

Cirkulære om

Arbejdstid for tjenestemænd i staten

2008

Cirkulære af 27. juni 2008 Perst. nr. 025-08
PKAT nr. 201
J.nr. 08-510-20

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Indledning 3
Generelle bemærkninger 3
Rammeaftale 4
To regelsæt 4
Kursusdeltagelse 4
Cirkulærets ikrafttræden 5

Aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten

Kapitel 1. Dækningsområde mv. 7
Kapitel 2. Fællesbestemmelser 10
Kapitel 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid 18
Kapitel 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid 20
Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser 23

Bilag 1. Cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden 25

Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten

Indledning

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 27. juni 2008 indgået vedlagte aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2008 er der aftalt nye bestemmelser om plustid, som indebærer, at en ansat og en arbejdsgiver kan aftale en individuel ugentlig arbejdstid, der er højere end fuldtidsbeskæftigelse.

Det er endvidere aftalt, at ulempegodtgørelse efter aftalens § 13 nu kan konverteres til afspadsering, samt at en ansat ikke har pligt til at begynde afspadsering efter §§ 13 og 14, hvis vedkommende er syg.

For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under "Generelle bemærkninger". Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.

Generelle bemærkninger

Aftalen omfatter tjenestemænd i staten og gælder desuden på en række overenskomstområder.

I OAO-S-fællesoverenskomsten er det således fastsat, at tjenestemændenes arbejdstidsaftale finder anvendelse, medmindre andet fremgår af den enkelte organisationsaftale.

I henhold til fællesoverenskomsten med LC, OC og CO II og på overenskomstområdet i øvrigt gælder tjenestemændenes arbejdstidsaftale derimod kun, hvis det udtrykkeligt fremgår af den enkelte organisationsaftale eller overenskomst.

For yderligere information om arbejdstidsreglerne henvises til kap. 19 i Personalestyrelsens Personaleadministrative Vejledning (PAV). Se pav.perst.dk.

Rammeaftale

1. Aftalen er en rammeaftale, der fastlægger de grundlæggende regler, som statens arbejdspladser generelt må antages at have brug for, f.eks. regler om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen samt overtids- og ulempegodtgørelse.

Hvis de lokale parter er enige om det, kan aftalen både suppleres og fraviges ved lokal aftale indgået efter § 3. Det kan f.eks. være tilfældet, hvis man på den enkelte arbejdsplads har behov for regulering af forhold, som ikke er omtalt i den generelle arbejdstidsaftale, eller for regler af et andet indhold.

To regelsæt

2. Arbejdstidsaftalen består af to delvis forskellige regelsæt – et for ansatte med almindelig dagarbejdstid og et for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.

Reglerne for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, skal blandt andet tage hensyn til den fysiske og psykiske belastning ved skiftende og ubekvemme arbejdstider.

Opdelingen er foretaget på den måde, at aftalen består af nogle fællesbestemmelser (kap. 2), der suppleres med særbestemmelser for henholdsvis ansatte med almindelig dagarbejdstid (kap. 3) og ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid (kap. 4).

Kursusdeltagelse

3. Ansatte, der deltager i kurser efter pålæg eller anmodning fra ansættelsesmyndigheden, får arbejdstid og rejsetid i forbindelse med kurser beregnet efter de almindelige regler i arbejdstidsaftalen.

Tilsvarende gives der ulempegodtgørelser efter de almindelige regler i arbejdstidsaftalen.

Lokale aftaler om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse, der var indgået forud for 1. oktober 2006, er dog opretholdt, jf. arbejdstidsaftalens § 18, stk. 4.

Ved deltagelse i kurser i øvrigt kan ansættelsesmyndigheden yde tjenestefrihed med eller uden løn efter de almindelige regler herom.

Cirkulærets ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 1. juli 2008.

Finansministeriets cirkulære nr. 9137 af 24. marts 2006 om arbejdstid for tjenestemænd i staten (Perst.nr. 018-06) og Finansministeriets cirkulære nr. 9140 af 24. marts 2006 om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse (Perst. nr. 021-06) ophæves.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 27. juni 2008

P.M.V.
E.B.
Georg Lavik

Aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten

Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Aftalen gælder ikke for undervisere.

Stk. 3. Ansatte med arbejde til søs er ikke omfattet af reglerne om fridage i § 12, stk. 3, § 15 og § 16.

Stk. 4. Ansatte i stillinger på lr. 37-niveau og derover samt andre, der er ansat i egentlige chefstillinger, er ikke omfattet af reglerne om plustid i § 6.

Cirkulærebemærkning til § 1, stk. 4:
Ved egentlige chefstillinger forstås stillinger, der er forbundet med et direkte personaleansvar.

§ 2. Ved ansatte med almindelig dagarbejdstid forstås i denne aftale ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret i tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage.

Stk. 2. Ansatte med almindelig dagarbejdstid er omfattet af bestemmelserne i kap. 2. Hvis arbejdstiden lejlighedsvis placeres uden for almindelig dagarbejdstid, gælder særbestemmelserne i kap. 3.

Stk. 3. Ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, er omfattet af bestemmelserne i kap. 2 og særbestemmelserne i kap. 4.

Cirkulærebemærkning til § 2:
Arbejdstidsaftalen skelner mellem
a) ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, dvs. tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage, og
b) ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for dette tidsrum.

Begge grupper er omfattet af nogle fællesbestemmelser om arbejdstidens længde, arbejdstidsopgørelsen, over- og merarbejde samt arbejdstidens tilrettelæggelse, jf. kap. 2 (§§ 4 – 12).

For ansatte med almindelig dagarbejdstid suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om ulempe- og weekendgodtgørelse for lejlighedsvist arbejde uden for almindelig dagarbejdstid, jf. kap. 3 (§§ 13 - 14).

For andre ansatte suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om fridage og ulempegodtgørelser, jf. kap. 4 (§§ 15 - 17).

Det afgørende for, hvilket af de to regelsæt den ansatte følger, er, om arbejdstiden "normalt" er placeret inden for almindelig dagarbejdstid eller helt eller delvis uden for.

Aftalen angiver ikke præcise kriterier for, hvornår arbejdstiden må anses for ***normalt*** *at være placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid.*

Fastlæggelsen heraf må ske lokalt efter en konkret vurdering.

Når der skal tages stilling til, hvilket af de to regelsæt en medarbejder skal følge, bør der lægges vægt på, om der regelmæssigt forekommer planlagte tjenester uden for almindelig dagarbejdstid, hyppigheden af sådanne vagter samt disses tidsmæssige udstrækning og belastning.

En ansat, der har en fast ugentlig aftenvagt, vil f.eks. normalt være omfattet af kap. 4. Tilsvarende gælder for en ansat, der har en lørdags- eller en søndagsvagt hver 3. uge.

En ansat, der har aftenvagt en gang om måneden eller lørdags- eller søndagsvagt seks gange om året, vil derimod typisk være omfattet af bestemmelserne for ansatte med almindelig dagarbejdstid.

I tvivlstilfælde træffes afgørelsen af ledelsen. Hvis en organisation finder, at reglerne er anvendt i strid med aftalens forudsætninger, kan spørgsmålet dog efterfølgende behandles efter de almindelige regler om behandling af faglig strid.

Hvis det findes hensigtsmæssigt, kan der indgås lokale aftaler, der præciserer afgrænsningerne på den enkelte arbejdsplads.

Når en ansat, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid, lejlighedsvis arbejder uden for almindelig dagarbejdstid, bliver den pågældende ikke omfattet af kap. 4, men får ulempetillæg og weekendgodtgørelse efter kap. 3.

Foretages der derimod en varig omlægning af arbejdstiden, f.eks. fra dagtjeneste til skifteholdstjeneste, overgår den ansatte til bestemmelserne for andre ansatte i kap. 4.

Dette gælder også, hvis omlægningen sker for en begrænset, men dog ikke ganske kortvarig periode, f.eks. hvis en medarbejder i en måned som led i et projekt får omlagt sin normale dagtjeneste til skiftende vagter.

Der kan eventuelt indgås lokal aftale om, hvad der skal gælde under en sådan tidsbegrænset omlægning.

Lokalaftaler

§ 3. Aftalens bestemmelser kan fraviges eller suppleres ved lokal aftale inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Lokalaftaler indgås af de enkelte ministerier eller dem, de bemyndiger hertil, og vedkommende forhandlingsberettigede organisationer eller dem, de bemyndiger hertil.

Stk. 3. Lokalaftaler kan opsiges til bortfald med et varsel på 3 måneder, medmindre andet aftales. Efter udløbet af den lokale aftale gælder bestemmelserne i denne aftale.

Cirkulærebemærkning til § 3:
De enkelte ministerier mv. og organisationer afgør, på hvilket niveau aftaleretten skal varetages.

Finansministeriet forudsætter, at kompetencen til at indgå lokalaftaler videredelegeres i videst muligt omfang. Centralorganisationerne har tilsvarende henstillet til medlemsorganisationerne, at de videredelegerer aftaleretten til de lokale tillidsrepræsentanter eller, hvor sådanne ikke findes, til eventuelle lokale afdelinger.

Kapitel 2. Fællesbestemmelser

Arbejdstidens længde

§ 4. Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitlig 37 timer om ugen.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på 1 måned. Arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrukket fridage samt eventuelle søgnehelligdage, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 1:
For tjenestemænd på Færøerne udgør den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 38 timer, der pr. 1. april 2009 nedsættes til 37 timer.

Cirkulærebemærkning til § 4, stk. 2:
Den normale arbejdstid beregnes for en periode, den såkaldte normperiode. Normperioden er 1 måned, medmindre andet er aftalt.

Arbejdstiden for perioden beregnes som 7,4 timer (for tjenestemænd på Færøerne 7,6 timer frem til 1. april 2009) x antallet af kalenderdage, ekskl. fridage og eventuelle søgnehelligdage.

Ved fridage forstås for ansatte med almindelig dagarbejdstid periodens lørdage og søndage, for andre ansatte fridage i henhold til § 15.

Søgnehelligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag.

Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, St. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.

Deltid

§ 5. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden, jf. § 4, stk. 2, og lønnen forholdsmæssigt.

Plustid

§ 6. For at bestemmelserne om plustid, jf. stk. 2-7, kan bringes i anvendelse på arbejdspladsen, skal der indgås aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den/de respektive tillidsrepræsentant(er) om, at ordningen iværksættes. Hvis der for en personalegruppe ikke findes en tillidsrepræsentant, indgås aftalen med den forhandlingsberettigede organisation. Iværksættelsesaftalen skal indeholde en opsigelsesbestemmelse.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale en individuel arbejdstid, der er højere end den i § 4 anførte fuldtidsbeskæftigelse (plustid).

Stk. 3. Den individuelt aftalte arbejdstid kan ikke udgøre mere end gennemsnitlig 42 timer om ugen.

Stk. 4. Ved aftale om plustid forhøjes arbejdstiden, jf. § 4, stk. 2, og lønnen forholdsmæssigt.

Stk. 5. Af den del af lønnen, der overstiger lønnen for fuldtidsbeskæftigelse, indbetaler ansættelsesmyndigheden et pensionsbidrag på 18 pct. til en supplerende, bidragsdefineret pensionsordning.

Stk. 6. En individuel aftale om plustid kan af såvel den ansatte som ansættelsesmyndigheden opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre andet aftales.

Stk. 7. Hvis den ansatte afskediges uansøgt, har den pågældende – uanset et eventuelt aftalt længere varsel – ret til at vende tilbage til den beskæftigelsesgrad, som gjaldt før overgangen til plustid, 3 måneder før fratrædelsestidspunktet.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 1:
Vilkårene for individuelle aftaler om plustid fremgår af bestemmelserne i arbejdstidsaftalen og skal derfor ikke fastlægges i iværksættelsesaftalen for den pågældende personalegruppe.

Iværksættelsesaftalen skal alene bekræfte de lokale parters enighed om, at plustidsordningen kan anvendes på den pågældende arbejdsplads. Ved eventuel bortfald af iværksættelsesaftalen, løber allerede indgåede individuelle aftaler om plustid videre efter deres individuelle ind-

hold, indtil de eventuelt måtte blive opsagt efter de regler, der er fastsat i den individuelle aftale..
Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 2:
Plustid forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte og bygger således på frivillighed.

Plustidsaftaler kan ikke indgås for chefer m.fl., jf. § 1, stk. 4.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 4:
Den forhøjede løn udbetales også under fravær, hvor den ansatte har ret til sædvanlig løn, eksempelvis sygdom, barselsorlov, ferie og omsorgsdage.

Den forhøjede løn lægges ligeledes til grund ved beregning af efterindtægt, fratrædelsesbeløb eller andre ydelser, der tager udgangspunkt i den ansattes sædvanlige løn.

Eventuelle rådighedsforpligtelser og dertil hørende rådighedstillæg fortsætter uændret, medmindre andet aftales.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 5:
For overenskomstansatte, der følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale, beregnes pensionsbidraget med den i overenskomsten fastsatte procentsats af den forhøjede løn, og beløbet indbetales til den sædvanlige overenskomstmæssige pensionsordning.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 6:
Efter varslets udløb vender den ansatte tilbage til den beskæftigelsesgrad, der gjaldt før indgåelse af plustidsaftalen.

Cirkulærebemærkning til § 6, stk. 7:
Arbejdsdirektoratet har tilkendegivet, at arbejdstimer ud over 37 pr. uge, der er præsteret inden for de seneste 3 måneder forud for en ledighedsperiode, i relation til lov om arbejdsløshedsforsikring vil blive betragtet som overskydende timer. Betalingen for disse timer vil derfor påvirke beregningen af eventuelle arbejdsløshedsdagpenge.

Det er derfor aftalt, at en ansat, der afskediges uansøgt, kan vælge at vende tilbage til sin tidligere beskæftigelsesgrad 3 måneder før sin fratræden – uanset om den individuelle plustidsaftale indeholder et længere opsigelsesvarsel.

Arbejdstidsopgørelsen

§ 7. Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. *Arbejdsdage* medregnes med tiden mellem mødetidspunktet og det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.
2. *Dage med ret til fravær med løn* medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke er fastsat noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer og for ansatte på deltid eller plustid et forholdsmæssigt timetal.
3. *Rejsetid i* forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.
4. *Rådighedstjeneste* i hjemmet medregnes med 1/3 og rådighedstjeneste på arbejdsstedet med 3/4.
5. *Tilkald* med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde, eller tilkaldet sker som led i rådighedstjeneste.

Cirkulærebemærkning til § 7:
Arbejdstiden opgøres i timer og minutter og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid, medmindre dette er aftalt lokalt.

Cirkulærebemærkning til § 7, nr. 2:
Fravær med ret til løn er f.eks. sygedage, afspadsering, feriedage og tjenestefrihed med løn.

Cirkulærebemærkning til § 7, nr. 3:
Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn.

Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden.

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse.

Cirkulærebemærkning til § 7, nr. 5:
Ved "tilkald" forstås, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet. Hvis arbejdet udføres fra den ansattes bopæl, er det derfor kun den faktiske arbejdstid, der medregnes.

Over- og merarbejdsgodtgørelse

§ 8. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 4, stk. 2, (fuldtid), § 5 (deltid) eller § 6, stk. 4, (plustid), godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 4, stk. 2, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Stk. 3. Bestemmelsen i stk. 1 og 2 gælder ikke for:

1. Ansatte, der er omfattet af cheflønsaftalen.
2. Ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse.
3. Ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 1 og 2:
Det er en forudsætning, at arbejdet har været beordret eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Medmindre andet er aftalt, beregnes timelønnen som 1/1924 af årslønnen for fuldtidsbeskæftigelse (for tjenestemænd på Færøerne 1/1976 frem til 1. april 2009).

For tjenestemænd, der aflønnes efter skalatrinsystemet, beregnes timelønnen på grundlag af den aktuelle årsløn på det pågældende skalatrin. Ved årslønnen forstås lønnen efter lønjusteringsaftalens kap. 1, inkl. procentregulering.

For tjenestemænd på nye lønsystemer fremgår det af den pågældende aftale om nyt lønsystem, hvilke løndele der indgår i beregningsgrundlaget.

For overenskomstansatte, der følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale, henvises til reglerne i den pågældende overenskomst eller organisationsaftale.

Cirkulærebemærkninger til § 8, stk. 3:
Følgende ansatte er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse:

1. *Ansatte, der er omfattet af cheflønsaftalen.*
   Herved forstås ansatte i lr. 35 og derover.
2. *Ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse.*
   Som eksempler kan nævnes:
   a. *Ansatte, som får et tillæg som godtgørelse for overarbejde.*
   b. *Ansatte/stillingskategorier, der i henhold til aftaler om nyt lønsystem er undtaget fra overarbejdsreglerne.*
3. *Ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt.*
   Som eksempler kan nævnes:
   a. *Ansatte med ledelsesbeføjelser, dvs. ansatte som har det overordnede ansvar for at lede og fordele arbejdet for andre.*
   b. *Ansatte, der i væsentligt omfang selv tilrettelægger deres arbejdstid og arbejdsform, dvs. for hvem det ikke er fastlagt, hvor og hvornår en række af arbejdsopgaverne skal udføres, men hvor det afgørende er, at arbejdsydelsen præsteres eller "resultatet" leveres inden for de tidsrammer, der er fastsat af ledelsen.*
   c. *Ansatte, der i deres daglige arbejde ikke umiddelbart er underlagt ledelsesinstrukser fra en overordnet medarbejder på arbejdspladsen, og hvis arbejdstid heller ikke på anden måde er direkte kontrollabel.*

Flekstidsordninger, hvor de ansatte i et vist omfang selv kan placere dele af arbejdstiden inden for nærmere lokalt aftalte rammer, har ingen betydning for, om en ansat er omfattet af overarbejds- eller af merarbejdsreglerne. Der kan dog være aftalt nærmere retningslinjer herfor i den konkrete flekstidsordning.

Distancearbejde, dvs. arbejde der i henhold til rammeaftalen om distancearbejde udføres uden for den normale arbejdsplads ved hjælp af en elektronisk kommunikationsforbindelse, er i henhold til distancearbejdsaftalen omfattet af arbejdstidsaftalens almindelige bestemmelser om over- og merarbejdsgodtgørelse.

Når parterne aftaler de nærmere retningslinjer for distancearbejdet, kan arbejdstidsbestemmelserne eventuelt fraviges eller suppleres ved lokal aftale.

§ 9. Til ansatte, der er omfattet af § 8, stk. 3, kan ansættelsesmyndigheden efter drøftelse med den ansatte yde merarbejdsgodtgørelse i form af afspadsering eller betaling. Dette gælder dog ikke for ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om merarbejdsgodtgørelse.

Cirkulærebemærkninger til § 9:
Godtgørelsen fastsættes af ansættelsesmyndigheden efter drøftelse med den enkelte ansatte.

Ved fastsættelsen indgår såvel en kvantitativ som en kvalitativ vurdering af merarbejdet, herunder merarbejdets omfang, den præsterede indsats og resultatet heraf. Der kan desuden tages hensyn til eventuelle særlige omstændigheder, hvorunder merarbejdet er udført.

Tillæg, der er givet til specialkonsulenter og konsulenter i forbindelse med en ændring af de pågældendes merarbejdsregler, jf. § 23, stk. 4, i arbejdstidsaftalen af 12. april 2000, opretholdes uændret.

Ansatte, der i henhold til andre aftaler er undtaget fra reglerne om merarbejdsgodtgørelse, er f.eks. ansatte med topcheftillæg og ansatte, som er omfattet af § 7, stk. 2, i aftalen om chefløn.

§ 10. Afspadsering skal gives senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Afspadseringen kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter opgørelsesperiodens udløb.

Stk. 2. Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Stk. 3. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 1:
Hvis over- eller merarbejdet ikke er afspadseret inden udløbet af den nævnte frist, skal der ske betaling ved den følgende lønudbetaling, medmindre den ansatte vælger at få den tilgodehavende afspadsering konverteret til omsorgsdage efter § 11.

Betaling kan også ske før fristens udløb, hvis ansættelsesmyndigheden vurderer, at afspadsering ikke vil være mulig eller hensigtsmæssig.

Cirkulærebemærkning til § 10, stk. 2:
Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Omsorgsdage

§ 11. Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadsering, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til omsorgsdage. Omsorgsdagene holdes efter reglerne i aftalen om barsel, adoption og omsorgsdage. Der gælder dog ingen frist for afvikling af dagene.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte et maksimum, dels for hvor mange timer, der årligt kan konverteres til omsorgsdage, dels for den til enhver tid værende opsparing af omsorgsdage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 10 dage.

Arbejdstidens tilrettelæggelse

§ 12. Den daglige hvileperiode efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig.

Stk. 2. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk.

Stk. 3. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Cirkulærebemærkning til § 12:
Ledelsen skal tilrettelægge arbejdet inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden, jf. bilag.

I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse. Dette indebærer bl.a., at tjenesteplaner skal bekendtgøres så tidligt som muligt, og at ændringer heri tilsvarende skal varsles så tidligt som muligt.

Det forudsættes endvidere, at tillidsrepræsentanten orienteres, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og/eller tjenestefordelingen, således at den pågældendes eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.

Opmærksomheden henledes endelig på samarbejdsaftalens regler om information og drøftelse af arbejdspladsens forhold, herunder bl.a. beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse.

Kapitel 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid

Ulempegodtgørelse

§ 13. For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehelligdage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen, inkl. faste tillæg, dog mindst 25 kr. (grundbeløb 1. oktober 1997). Tillægget træder i stedet for tillæg efter § 1 og § 2 i aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende godtgørelser efter andre aftaler.

Stk. 2. Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale med ledelsen og den ansatte konverteres til afspadsering.

Stk. 3. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkning til § 13:
Ulempetillægget ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i følgende tidsrum:

1. *Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen)*
2. *Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24*
3. *Søgnehelligdage: Fra kl. 00 til kl. 24*
4. *Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24*
5. *Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24.*

Der ydes således også tillæg for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 19 på hverdage.

For ansatte, der er omfattet af aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten, træder tillægget i § 13 i stedet for natpengeaftalens tillæg for tjeneste i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 (natpenge) og tillæg for weekender, helligdage mv.

For ansatte, der er omfattet af aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, træder tillægget i § 13 i stedet for tillægget efter den nævnte aftales § 2 samt tillægget for weekender, helligdage mv. efter natpengeaftalens § 2.

Både ansatte, der er omfattet af natpengeaftalen, og ansatte, der er omfattet af den nævnte CO II-aftale, kan således få tillæg for delt tjeneste efter natpengeaftalens § 3 samtidig med ulempetillæg efter arbejdstidsaftalens § 13.

Tillægget efter § 13 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 14.

Reglerne i § 13 omfatter også ansatte, der efter § 8, stk. 3, er undtaget fra de almindelige regler om overarbejdsgodtgørelse.

Ulempetillæg udbetales, hvis ikke andet er aftalt, ved den førstkommende lønudbetaling efter opgørelsesperiodens (normperiodens) udløb.

§ 14. Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 7.

Stk. 3. Der ydes herudover tillæg efter § 13.

Stk. 4. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkning til § 14:
Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehelligdage fra kl. 00 til kl. 24.

Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt over- eller merarbejde eller en deltidsansats ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehelligdag (omlægning af tjenesten).

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 7, nr. 2.

Hvis afspadsering ikke er sket inden udløbet af den følgende normperiode, ydes kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 13 og weekendgodtgørelse efter § 14.

Reglerne i § 14 omfatter også ansatte, der efter § 8, stk. 3, er undtaget fra de almindelige regler om overarbejdsbetaling.

Kapitel 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid

Fridage

§ 15. Den ansatte har ret til mindst 26 fridage i kvartalet. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle søgnehelligdage i perioden, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Stk. 2. En fridag skal være på mindst 40 timer. Hvis der indgår et helt kalenderdøgn, anses fridagen dog for givet, hvis den er på mindst 36 timer.

Stk. 3. Hvis der gives 2 fridage i sammenhæng, skal den samlede frihed være på mindst 64 timer. Hvis der indgår 2 hele kalenderdøgn, anses fridagene dog for givet, hvis den samlede frihed er på mindst 56 timer. Hvis der gives mere end 2 fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

Stk. 4. Arbejdstiden tilrettelægges sådan, at den ansatte så vidt muligt får 2 sammenhængende fridage pr. uge.

Stk. 5. Mindst 30 fridage pr. år skal placeres på søn- eller helligdage.

Cirkulærebemærkninger til § 15:
Ud over fridage efter § 15 kan der forekomme dage, hvor den ansatte holder fri på grund af afspadsering, samt dage, hvor den ansatte ikke er sat til tjeneste, fordi tjenesten på andre arbejdsdage er længere end en gennemsnitlig arbejdsdag.

Bestemmelserne om fridages længde, placering, inddragelse mv. gælder ikke for sådanne arbejdsfri dage.

Cirkulærebemærkning til § 15, stk. 5:
Ved ansættelse i dele af et år nedsættes retten til søn- og helligdagsfrihed forholdsmæssigt.

Søn- og helligdage, der falder i ferie- eller sygefraværsperioder, medregnes ved opgørelsen af de 30 dage.

§ 16. Hvis en fastlagt fridag undtagelsesvis inddrages, godtgøres den præsterede arbejdstid med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. Godtgørelsen beregnes dog på grundlag af mindst 6 timer for hver mistet fridag.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 7.

Stk. 3. Tidspunktet for afspadsering skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Stk. 4. Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 1 og 2:
Uanset arbejdets faktiske varighed ydes der godtgørelse for mindst 6 timer for hver fridag, der inddrages, dvs. mindst 9 timers afspadsering eller løn for 9 timer.

Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den inddragne fridag (omlægning af tjenesten).

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 7, nr. 2.

Hvis afspadsering ikke er sket inden udløbet af den følgende normperiode, ydes kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde.

Cirkulærebemærkninger til § 16, stk. 3 og 4:
Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.

Afspadsering bør så vidt muligt gives i hele eller halve dage.

Ulempegodtgørelse

§ 17. For hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06, optjenes 3 timers afspadsering.

Stk. 2. Ved aften- og nattjenester, dvs. tjenester, hvor mere end 4 timer ligger inden for tidsrummet fra kl. 15 til kl. 07, optjenes dog 3 timers afspadsering for hver fulde 37 timers arbejde, der er udført i dette tidsrum.

Stk. 3. Regnskabet over optjent afspadsering opgøres mindst 1 gang om året.

Stk. 4. Hvis den optjente afspadsering ikke er afviklet senest 6 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, kan den ansatte vælge at få afspadseringen konverteret til omsorgsdage, jf. § 11, eller at få timerne godtgjort med overarbejdsbetaling.

Stk. 5. Der ydes herudover tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler.

Cirkulærebemærkninger til § 17:
Tjenestemænd på Færøerne optjener 3 timers afspadsering for hver fulde 38 timers arbejde (fra 1. april 2009 for hver 37 timers tjeneste).

Ansatte, der er omfattet af den særlige aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, optjener ikke frihed efter § 17, stk. 1 og 2, jf. den nævnte aftales § 2, stk. 3.

Den optjente afspadsering opgøres mindst én gang om året. Opgørelsestidspunktet fastlægges lokalt.

Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 18. Aftalen træder i kraft den 1. juli 2008.

Stk. 2. Aftale af 24. marts 2006 om arbejdstid for tjenestemænd i staten ophæves.

Stk. 3. Aftale af 24. marts 2006 om arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse ophæves.

Stk. 4. Eksisterende lokalaftaler forbliver i kraft, indtil de fornys eller opsiges til bortfald efter reglerne i den enkelte aftale.

Stk. 5. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 3:
Aftale af 7. januar 2000 om arbejdstidsregler i forbindelse med kursusdeltagelse blev pr. 1. oktober 2006 ophævet for ansatte, der var omfattet af eller fuldt ud fulgte tjenestemændenes arbejdstidsaftale.

Fra 1. juli 2008 er kursusaftalen også ophævet for andre ansatte, herunder tjenestemandsansatte eller tjenestemandslignende ansatte undervisere.

Cirkulærebemærkning til § 18, stk. 4:
Bestemmelsen præciserer, at eksisterende lokalaftaler, herunder decentrale aftaler, der tidligere er blevet indgået efter særskilt bemyndigelse i henhold til tjenestemandslovens § 45, stk. 2, ikke berøres af arbejdstidsaftalen, men løber videre.

Sådanne aftaler vil således kun kunne ændres, hvis aftaleparterne er enige herom, eller i forbindelse med, at aftalerne opsiges i overensstemmelse med de regler og forudsætninger, der er indeholdt i eller knytter sig til den enkelte lokalaftale.

København, den 27. juni 2008

Offentligt Ansattes Organisationer
(Det Statslige Område)
Flemming Vinther

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Eva Hoff Sonne

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Peter Ibsen

Akademikernes Centralorganisation
Sine Sunesen

Lærernes Centralorganisation
Anders B. Christensen

Cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

(Til samtlige ministerier mv.)

1. Finansministeriet og centralorganisationerne har den 18. juli 2003 indgået vedlagte aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Ved aftalen sker der en revision af den tidligere aftale af 21. oktober 1996 med henblik på implementering af Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 om ændring af Rådets direktiv 93/104/EF.

Ændringen indebærer, at ansatte, der er beskæftiget med vej-, luft- og jernbanetransport, med søtransport og andre aktiviteter på havet eller sejlads ad indre vandveje eller ansat i institutioner, hvis hovedaktivitet er af den nævnte art, samt læger under uddannelse ikke længere er undtaget fra aftalen.

Aftalen finder dog ikke anvendelse på mobile ansatte, som er omfattet af forordning (EØF) 3820/85 af 20. december 1985 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport, jf. aftalens § 1, stk. 5.

Øvrige mobile ansatte, jf. aftalens § 2, nr. 5, er undtaget fra aftalens regler om pauser og natarbejdets varighed, jf. § 4, stk. 2, nr. 3, og § 6, stk. 5, nr. 3.

Endelig fremgår det nu direkte af aftalen, at der skal tilbydes ansatte gratis helbredskontrol, inden de påbegynder beskæftigelse med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum på mindre end 3 år, jf. § 6, stk. 3.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

2. Til § 1, stk. 4

Arbejdstidsdirektivet finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler imod dets anvendelse, jf. artikel 1, stk. 3, i arbejdstidsdirektivet, der henviser til artikel 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet. Ansatte er derfor ikke omfattet af aftalen, når de er beskæftiget med disse aktiviteter.

3. Til § 2

I relation til definitionen af begrebet "arbejdstid" bemærkes, at arbejdsfri ophold, jf. § 7 i aftale af 12. april 2000 om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd, betragtes som arbejdstid, i det omfang de pågældende perioder medregnes helt eller delvis i arbejdstidsopgørelsen.

Vedrørende arbejdstid og hviletid henvises i øvrigt til de til enhver tid gældende afgrænsninger fastsat i henhold til arbejdsmiljøloven.

4. Til § 4

Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet nogen ændring af hidtil gældende regler om pausers eventuelle medregning i arbejdstiden.

5. Til § 5

Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet nogen ændring af hidtil gældende regler og henstillinger om, at overarbejde så vidt muligt bør honoreres i form af afspadsering.

6. Til § 6

Ved opgørelsen af den normale arbejdstid for natarbejdere, jf. stk. 1, opgøres gennemsnittet over en periode på 4 måneder, hvori indgår samtlige periodens dage, ekskl. de ugentlige fridøgn.

7. Specielt til § 4, stk. 2, § 5, stk. 4, og § 6, stk. 5

De nævnte bestemmelser fastsætter undtagelser for så vidt angår personalegrupper med egentlige ledelsesbeføjelser samt andre grupper, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen, det vil typisk sige medarbejdere uden højeste arbejdstid, f.eks. forskere og fuldmægtige.

8. Cirkulæret har virkning fra den 31. juli 2003. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 159 af 28. oktober 1996 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 18. juli 2003

P.M.V.
E.B.
Dorte Sølling

Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Men henblik på implementering af Rådets direktiv 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden som ændret ved Rådets direktiv 2000/34/EF af 22. juni 2000 aftales følgende:

Anvendelsesområde

§ 1. Aftalen gælder for tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt for ansatte omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet disse.

Stk. 2. Aftalens bestemmelser finder anvendelse, i det omfang der ikke i de enkelte kollektive aftaler, overenskomster mv. er fastsat regler, der som minimum giver de ansatte tilsvarende rettigheder.

Stk. 3. Aftalen finder ikke anvendelse, hvis der i særlovgivningen eller i bestemmelser med hjemmel heri er fastsat regler om tilrettelæggelse af arbejdstiden, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

Stk. 4. Aftalen finder ikke anvendelse, når særlige forhold i tilknytning til visse specifikke aktiviteter i den offentlige tjeneste, f.eks. i de væbnede styrker eller inden for politiet, eller til visse specifikke aktiviteter i civilbeskyttelsestjenesterne på afgørende vis taler herimod, jf. artikel 2 i Rådets direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet samt artikel 1, stk. 3, i arbejdstidsdirektivet.

Stk. 5. Aftalen finder ikke anvendelse på mobile ansatte, jf. § 2, nr. 5, som er omfattet af forordning (EØF) 3820/85 af 20. december 1985 om harmonisering af visse bestemmelser på det sociale område inden for vejtransport.

Definition af aftalens begreber

§ 2. I denne aftale defineres:

1) ”arbejdstid” som det tidsrum, hvori den ansatte er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren, herunder pauser, der medregnes i arbejdstiden
2) ”hviletid” som det tidsrum, der ikke er arbejdstid
3) ”natperioden” som tidsrummet mellem kl. 22.00 og kl. 05.00
4) ”natarbejder” som en ansat, der regelmæssigt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller som arbejder mindst 300 timer i dette tidsrum inden for en periode på 12 måneder
5) ”mobil ansat” som en ansat, der er en del af rejsende eller flyvende personale, som er ansat af en institution, der udfører passager- eller godstransport ad vej eller luftvej.

Daglig og ugentlig hviletid

§ 3. Den daglige og ugentlige hviletid fremgår af arbejdsmiljølovgivningen samt af de aftaler om hviletid og fridøgn, der indgås i tilknytning hertil.

Pauser

§ 4. En ansat, hvis daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har ret til en pause af et sådant omfang og med en sådan placering inden for arbejdsdagen, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse for:

1) ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2) ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3) mobile ansatte.

Ugentlig arbejdstid

§ 5. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid reguleres af de enkelte overenskomster, aftaler mv.

Stk. 2. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode må dog ikke overstige 48 timer, inkl. overarbejde, beregnet over en periode på 4 må-

neder. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregning af gennemsnittet.

Stk. 3. Hvis arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale mv. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder, træder denne periode i stedet for den i stk. 2 nævnte opgørelsesperiode, dog således at perioden maksimalt kan udgøre 12 måneder.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 finder ikke anvendelse for:
1) ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2) ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.

Natarbejde

§ 6. Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit beregnet over en periode på 4 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

Stk. 2. Natarbejdere med særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode, i hvilken de udfører natarbejde.

Stk. 3. Ansatte skal tilbydes gratis helbredskontrol, inden de påbegynder beskæftigelse med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum på mindre end 3 år.

Stk. 4. Natarbejdere, der har helbredsproblemer, som påviseligt skyldes natarbejdet, skal i videst muligt omfang overføres til passende dagarbejde.

S*tk. 5.* Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for:
1) ansatte, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2) ansatte, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3) mobile ansatte.

Fravigelser fra aftalens bestemmelser

§ 7. Vedkommende ministerium, styrelse eller institution kan efter aftale med de(n) pågældende personaleorganisation(er) eller disses lokale repræsentanter fravige aftalens bestemmelser inden for de rammer, der er fastsat i artikel 17 i direktivet om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Hvis der ikke lokalt kan opnås enighed om fravigelser af den i stk. 1 nævnte karakter, kan spørgsmålet, hvis en af parterne måtte ønske det, henvises til forhandling mellem Finansministeriet og den/de berørte centralorganisation(er).

Ikrafttræden og opsigelse

§ 8. Aftalen træder i kraft den 31. juli 2003. Samtidig ophæves aftale af 21. oktober 1996 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. april.

København, den 18. juli 2003

Statsansattes Kartel
Peter Waldorff

Statstjenestemændenes Centralorganisation II
Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation
Svend M. Christensen

Lærernes Centralorganisation
Anders Bonde Christensen

Overenskomstansattes Centralorganisation
E.B.
M. Skovgaard

Finansministeriet
P.M.V.
E.B.
Dorte Sølling