



Cirkulære om

Arbejdstid for tjenestemænd i staten

2006

Cirkulære af 24. marts 2006

PKAT nr. 201

J.nr. 05-510-15

Perst. nr. 018-06

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Indledning	3
Generelle bemærkninger	3
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	6
Cirkulærets ikrafttræden	25

Aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten (bilag 1)

Kapitel 1. Dækningsområde mv.	27
Kapitel 2. Fællesbestemmelser	28
Kapitel 3. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret inden for almindelig dagarbejdstid	30
Kapitel 4. Særbestemmelser for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid	31

Cirkulære om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden (bilag 2).....

35

Cirkulære om arbejdstid for tjenestemænd i staten

Indledning

Finansministeriet og centralorganisationerne har den 24. marts 2006 indgået en ny aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. bilag 1.

Aftalen træder i kraft den **1. oktober 2006**. Den erstatter aftale af 12. april 2000 om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd.

Aftalen omfatter tjenestemænd i staten.

Den gælder desuden på en række overenskomstområder.

I StK-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.

Generelle bemærkninger

Den nye arbejdstidsaftale adskiller sig i såvel opbygning som indhold væsentligt fra den tidligere aftale.

Aftalen udsendes derfor med relativt fyldige cirkulærebemærkninger, der har til formål, dels at tydeliggøre parternes intentioner og de bagvedliggende principper, dels at beskrive nogle af de væsentligste forskelle i forhold til de hidtidige regler. Visse af de nye bestemmelser er desuden illustreret ved konkrete eksempler.

Herudover har parterne tilstræbt at gøre aftaleteksten lettere tilgængelig ved en forenkling af de enkelte bestemmelser – både indholdsmæssigt og sprogligt.

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.

En lang række detaljespørgsmål er derimod ikke længere centralt reguleret.

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.

I overensstemmelse med den grundlæggende ide bag den generelle decentralisering er der med forenklingen af den nye arbejdstidsaftale i højere grad end tidligere lagt op til, at der lokalt kan aftales regler, der er tilpasset arbejds- og personaleforholdene på den enkelte arbejdsplads.

For så vidt angår lokale og decentrale aftaler, der er indgået før 1. oktober 2006, henvises til bemærkningerne til § 16, stk. 4.

To regelsæt

2. En meget stor del af de ansatte arbejder på hverdage i dagtimerne og har som udgangspunkt altid fri i weekenden.

For disse ansatte er der normalt kun behov for forholdsvis få og enkle arbejdstidsregler.

For ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, er det derimod også nødvendigt med regler om fridagens antal, deres længde, placering mv. Reglerne skal desuden tage hensyn til den fysiske og psykiske belastning ved skiftende og ubekvemme arbejdstider.

Som led i bestræbelserne på at forenkle arbejdstidsreglerne er der derfor aftalt et kortfattet regelsæt for ansatte med almindelig dagarbejdstid, dvs. ansatte hvis arbejdstid normalt er placeret i tidsrummet fra kl. 06 til kl. 19 på ugens 5 første dage.

Disse ansatte er ikke længere omfattet af regler om fridage, frihedsoptjening, natpenge mv.

Der er i stedet aftalt nogle standardgodtgørelser for arbejde, der lejlighedsvis udføres uden for almindelig dagarbejdstid.

For ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, gælder der derimod som hidtil særlige regler om fridage. De ansatte optjener desuden fortsat afspadsering ved arbejde på ubekvemme tidspunkter, ligesom de har ret til tillæg efter natpengeaftalen.

Som nærmere beskrevet i bemærkningerne til aftalens § 2 består den nye arbejdstidsaftale således af 2 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.

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

Opdelingen har alene til formål at imødekomme et ønske om et kort og enkelt regelsæt for ansatte, som ikke eller kun i meget begrænset omfang udfører arbejde uden for almindelig dagarbejdstid.

Der er således ikke med opdelingen tilsigtet nogen forskel i det gennemsnitlige godtgørelsesniveau for de to grupper af ansatte.

Over- eller merarbejdsgodtgørelse/ny afgrænsning

3. Den tidligere aftale indeholdt en lønrammeafgrænsning mellem ansatte, der var omfattet af reglerne om overarbejdsgodtgørelse, og ansatte, der var undtaget herfra.

I den nye aftale er der fastsat nogle kriterier for, hvilke ansatte der er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse. Der henvises til bemærkningerne til §§ 6 og 7.

Kursusdeltagelse

4. Aftalen om arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse er ophevet for tjenestemænd samt for andre ansatte, der fuldt ud følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale.

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

Tilsvarende skal der fremover betales ulempegodtgørelser efter de almindelige regler i arbejdstidsaftalen.

Lokale aftaler om arbejdstid mv. i forbindelse med kursusdeltagelse gælder dog fortsat efter 1. oktober 2006, jf. arbejdstidsaftalens § 16, stk. 4.

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

For ansatte, der ikke er omfattet af eller som ikke fuldt ud følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale, gælder kursusaftalen som hidtil.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Kapitel 1. Dækningsområde mv.

Til § 1, stk. 2

Aftalen gælder ikke for ”undervisere”. Der er ikke hermed tilsigtet nogen ændring i forhold til tidligere, hvor ”statens lærerpersonale” tilsvarende var undtaget fra arbejdstidsaftalen.

Til § 1, stk. 3

Ansatte med tjeneste til søs er som hidtil ikke omfattet af reglerne om fridage.

Til § 2 (ansatte med almindelig dagarbejdstid/andre ansatte)

Fællesbestemmelser og særbestemmelser

1. Den nye arbejdstidsaftale 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 – 10).

For ansatte med almindelig dagarbejdstid suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om ulempe- og weekendgodtgørelse for lejlighedsvist arbejde uden for almindelig dagarbejdstid, jf. kap. 3 (§§ 11 - 12).

For andre ansatte suppleres fællesbestemmelserne med særbestemmelser om fridage og ulempegodtgørelser, jf. kap. 4 (§§ 13 - 15).

Sondringen mellem ansatte med og uden almindelig dagarbejdstid

2. Det er som nævnt afgørende for, hvilket af de to regelsæt den ansatte følger, om arbejdstiden må anses for ”normalt” at være placeret inden for almindelig dagarbejdstid eller helt eller delvis udenfor.

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

Der er således ikke fastsat detaljerede regler om, at f.eks. et bestemt antal aften-, nat-, lørdags- eller søndagstjenester inden for en given periode medfører, at den ansattes normale arbejdstid må anses for delvist at være placeret uden for almindelig dagarbejdstid og den ansatte dermed for omfattet af reglerne i kap. 4.

Fastlæggelsen heraf må ske lokalt efter en konkret vurdering.

Når der skal tages stilling til, hvilket af de 2 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 6 gange om året, vil derimod typisk være omfattet af bestemmelserne for ansatte med almindelig dagarbejdstid.

Hvis en ansat, der i øvrigt har almindelig dagarbejdstid, har rådighedsvagt i hjemmet uden for almindelig dagarbejdstid, indebærer det ikke i sig selv, at den pågældende bliver omfattet af kap. 4. Det er i den forbindelse uden betydning, om rådighedsvagten honoreres med særskilt betaling, eller timerne indgår i den normale arbejdstidsopgørelse.

Antallet af rådighedsvagter inden for en given periode sammenholdt med, hvor ofte der rent faktisk forekommer tilkald under vagten, kan på den anden side føre til, at det vil være relevant at anvende bestemmelserne for ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for 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.

Enten særbestemmelserne i kap. 3 eller særbestemmelserne i kap. 4

3. 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 i disse situationer, men får ulempetillæg og weekendgodtgørelse efter kap. 3.

En ansat overgår således ikke til bestemmelserne i kap. 4, hvis arbejdstiden f.eks. i en enkelt uge placeres uden for almindelig dagarbejdstid, eller hvis der ekstraordinært pålægges lørdagsarbejde to weekender i træk.

Tilsvarende følger ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, kap. 4 også for arbejde, der udføres inden for normal dagarbejdstid.

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

Til § 3

Bestemmelsen viderefører reglerne i rammeaftalen af 6. oktober 1999 om decentrale arbejdstidsaftaler, som samtidig ophæves for ansatte, der er omfattet af aftalen om arbejdstid for tjenestemænd i staten, jf. bemærkningerne til § 16, stk. 3.

De enkelte ministerier mv. og organisationer afgør, på hvilket niveau aftaleretten skal varetages.

Finansministeriet forudsætter, at kompetencen 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

Til § 4, stk. 1

For tjenestemænd på Færøerne udgør den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid som hidtil 38 timer.

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) x antallet af kalenderdage, ekskl. fridage og eventuelle søgne-helligdage¹, jf. eks. 1a.

Ved fridage forstås for ansatte med almindelig dagarbejdstid periodens lørdage og søndage, for andre ansatte fridage i henhold til § 13.

Søgne-helligdage, der falder på en ugedag, hvor den ansatte i forvejen altid har fri, fratrækkes ikke ved beregningen, jf. eks. 1b.

Eks. 1a. Beregning af arbejdstiden for en periode

Normperiode: 1 måned (april 2007)

Kalenderdage: 30

Fridage (lørdage og søndage/fridage efter § 13): 9

Søgne-helligdage (skærtorsdag, langfredag og 2. påskedag): 3

Arbejdsdage: 30 – 12 (periodens fridage + 3 søgne-helligdage) = 18

Ved fuldtidsbeskæftigelse: 18 x 7,4 t. = 133,2 t.

Ved deltidsbeskæftigelse (20 t./uge): 18 x 20/37 x 7,4 t. = 72 t.

¹ Søgne-helligdage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.

Eks. 1b. Beregning af arbejdstiden for en periode

Arbejdstiden er placeret mandag til torsdag, således at den ansatte altid har fri om fredagen.

Normperiode: 1 måned (april 2007)

Kalenderdage: 30

Fridage (lørdage og søndage/fridage efter § 13): 9

Søgnehelligdage (bortset fra fredage, dvs. skærtorsdag og 2. påskedag): 2

Arbejdsdage: 30 – 11 (periodens fridage + 2 søgnehelligdage) = 19

Ved fuldtidsbeskæftigelse: 19 x 7,4 t. = 140,6 t.

Ved deltidbeskæftigelse (20 t./uge): 19 x 20/37 x 7,4 t. = 76 t.

For tjenestemænd på Færøerne udgør arbejdstiden for perioden i eks. 1a henholdsvis 136,8 timer og 72 timer og i eks. 1b henholdsvis 144,4 timer og 76 timer.

Den normale arbejdstid for en periode skal ikke ændres, selv om en eller flere af periodens fridage efterfølgende inddrages. Det hænger sammen med, at arbejdet på fridagen ikke indgår i den almindelige arbejdstidsopgørelse men honoreres særskilt, jf. § 12 og § 14.

Arbejdstidsopgørelsen

Til § 5

Der er ikke fastsat regler om afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid. Der foretages derfor ingen afrunding, medmindre andet aftales lokalt.

Den tidligere regel om, at en tilfældig forlængelse af arbejdstiden kun blev medregnet, hvis den udgjorde mere end 15 minutter pr. dag, er ikke videreført.

Efter de nye regler medregnes derfor også forlængelser på 15 minutter eller mindre pr. dag. Forlængelsen skal dog have været beordret eller nødvendig af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Til § 5, nr. 2 (dage med ret til fravær med løn)

Fravær med ret til løn er f.eks. sygedage, afspadsring, feriedage og tjenestefrihed med løn.

Dagene indgår i arbejdstidsopgørelsen med det planlagte timetal.

Hvis der ikke er planlagt noget timetal for den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer (for tjenestemænd på Færøerne 7,6 timer). For deltidansatte medregnes en forholdsmæssig del heraf.

Til § 5, nr. 3 (rejsetid)

De særlige regler om beregning af rejsetid i udlandet, arbejdsfri ophold og rejsetid, hvor der er stillet soveplads til rådighed, er bortfaldet.

Rejsetiden medregnes nu 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, jf. eks. 2a.

Eks. 2a. Beregning af rejsetid

En ansat udfører almindeligt arbejde fra kl. 9 til kl. 15 og rejser herefter til kl. 23 (hvileperioden er nedsat efter § 10).

Ved arbejdstidsopgørelsen medregnes:

Almindeligt arbejde, jf. § 5, nr. 1: 6 timer

Rejsetid, jf. § 5, nr. 3: 8 timer

I alt medregnes: 14 timer

Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse, jf. eks. 2b.

Eks. 2b. Beregning af rejsetid

En ansat udfører almindeligt arbejde fra kl. 9 til kl. 11 og rejser herefter til kl. 1 (hvileperioden er nedsat efter § 10).

Ved arbejdstidsopgørelsen medregnes:

Almindeligt arbejde, jf. § 5, nr. 1: 2 timer

Rejsetid, jf. § 5, nr. 3: 13 timer (af den samlede rejsetid på 14 timer)

I alt medregnes: 15 timer

Til § 5, nr. 5 (tilkald)

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

Til §§ 6 og 7

Ansatte med ret til overarbejdsgodtgørelse

A. I aftalen skelnes der som hidtil mellem ansatte, der får overskydende timer godtgjort med overarbejdsgodtgørelse, og ansatte, der kan få merarbejdsgodtgørelse.

Efter den tidligere arbejdstidsaftale var ansatte under lr. 24 omfattet af reglerne om overarbejde, medmindre deres normale tjeneste var ukontrollabel, eller de fik et særligt tillæg som godtgørelse for overarbejde.

Øvrige ansatte var omfattet af reglerne om merarbejde, medmindre andet var aftalt.

Den nye aftale undtager i stedet følgende ansatte 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:
 - Ansatte, som får et tillæg som godtgørelse for overarbejde.
 - 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 kontrollerbart.
Som eksempler kan nævnes:
 - Ansatte med ledelsesbeføjelser, dvs. ansatte som har det overordnede ansvar for at lede og fordele arbejdet for andre.
 - 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.

- 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 kontrolleret.

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 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.

Overarbejdsgodtgørelse

B. Hvis den præsterede arbejdstid har overstegt den normale arbejdstid for perioden, godtgøres de overskydende timer som hidtil med afspadsering i et tilsvarende antal timer med et tillæg på 50 pct., med timeløn med et tillæg på 50 pct. eller med en kombination heraf.

For deltidsansatte ydes tillægget på 50 pct. dog kun for timer, der overstiger den normale arbejdstid ved fuldtidsbeskæftigelse.

Det er som hidtil 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 tjenestemænd på Færøerne 1/1976).

For tjenestemænd, der aflønnes efter skalatrinsystemet, beregnes timelønnen som hidtil 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 løndelev der indgår i beregningsgrundlaget.

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

Merarbejdsgodtgørelse

C. Til ansatte, der er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse, kan der ydes merarbejdsgodtgørelse i form af afspadsering eller betaling, hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den normale arbejdstid for perioden.

Der kan dog ikke ydes merarbejdsgodtgørelse til ansatte, der i henhold til andre aftaler er undtaget fra reglerne om merarbejdsgodtgørelse. Det gælder f.eks. ansatte med topcheftillæg og ansatte, som er omfattet af § 5, stk. 2, i aftalen om chefløn.

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 efter 1. oktober 2006.

Afspadsering

Til § 8, stk. 1 (frist for afspadsering)

Afspadseringsfristen er nu 3 måneder for både over- og merarbejde. Det er desuden blevet muligt at aftale med den ansatte, at afspadseringen udskydes i op til 1 år efter opgørelsesperiodens (normperiodens) udløb.

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 § 9.

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

Til § 8, stk. 2 (varsel)

Reglerne for varsling af afspadsering er ændret. Varsling skal herefter ske mindst 80 timer, før afspadseringen skal påbegyndes.

Hvis afspadseringen ligger i direkte forlængelse af fri- eller feriedage, skal varslingen dog under alle omstændigheder ske, før fri- eller feriedagene påbegyndes.

Til § 8, stk. 3 (afspadsering/sygdom)

Efter de nye regler har den ansatte ikke pligt til at påbegynde en planlagt afspadsering, hvis den pågældende er syg.

Hvis den ansatte bliver syg før arbejdstids begyndelse den dag, afspadseringen skulle være påbegyndt, har den pågældende derfor ret til erstatningsfrihed.

Omsorgsdage

Til § 9, stk. 1

Barselsaftalens regler om bl.a. afvikling af omsorgsdage er ændret med virkning fra 1. oktober 2005. Der gælder dog fortsat ingen frist for afviklingen af omsorgsdage, der er optjent efter arbejdstidsaftalen.

Til § 9, stk. 2

Ansættelsesmyndigheden kan begrænse adgangen til at konvertere tilgodehavende afspadsering til omsorgsdage.

Der kan således fastsættes et loft over, hvor mange konverterede omsorgsdage den ansatte til enhver tid kan have opsparet. Loftet kan dog ikke være lavere end 10 dage.

Der kan desuden fastsættes en begrænsning for, hvor mange timer der årligt kan konverteres til omsorgsdage. Den ansatte skal dog have mulighed for at konvertere et antal timer svarende til mindst 10 omsorgsdage pr. år. Det er en forudsætning, at et eventuelt loft for opsparingen ikke derved overskrides.

Arbejdstidens tilrettelæggelse

Til § 10

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 2.

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 som hidtil, at der tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse.

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

De hidtidige regler om fridage, natpenge mv. og opsparring af frihed for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 er ophævet for ansatte med almindelig dagarbejdstid, jf. de generelle bemærkninger, pkt. 2.

I stedet for natpenge mv. og den særlige frihedsopsparring ydes et tillæg på 25 pct. af timelønnen for arbejde på ”ubekvemme tidspunkter”, jf. bemærkningerne til § 11.

Ansatte med almindelig dagarbejdstid har normalt fri i weekenden. Hvis arbejdet lejlighedsvis placeres i weekenden eller på sønehelligdage, ydes der som kompensation et tillæg på 50 pct., jf. bemærkningerne til § 12.

Ved arbejde i weekenden ydes således tillæg efter både § 11 og § 12.

Til § 11 (ulempetillæg)

Der ydes et ulempetillæg på 25 pct. af timelønnen 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. Søgnehellidage: 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 ikke kun tillæg for arbejde uden for almindelig dagsarbejdstid, men som hidtil også for arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 19 på hverdage.

Tillægget udgør 25 pct. af den enkelte ansattes timeløn på optjeningstidspunktet, inkl. faste tillæg. Eventuelle pensionsbidrag indgår ikke i beregningen.

Tillægget kan dog aldrig udgøre mindre end 25,00 kr. (grundbeløb 1. oktober 1997).

For ansatte, der er omfattet af aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten, træder tillægget i § 11 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 § 11 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 § 11.

Tillægget efter § 11 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 12, jf. eks. 3 og eks. 4.

Reglerne i § 11 omfatter også ansatte, der efter § 6 er undtaget fra de almindelige regler om overarbejdsgodtgørelse.

Ulempetillæg udbetales ved den førstkommende lønudbetaling efter opgørelsesperiodens (normperiodens) udløb

Eks. 3. Godtgørelse for arbejde uden for almindelig dagarbejdstid

En ansat med almindelig dagarbejdstid og ret til overarbejdsgodtgørelse arbejder til kl. 20 (normalt fri kl. 16).

	§ 6 Overarbejdsgodtgørelse	§ 11 Ulempetillæg
Fuldtidsansat Fuldtidsnormen overskrides med 4 timer, idet der ikke er givet tilsvarende frihed inden for normperioden	§ 6, stk. 1, nr. 1: 4 timers afspadsering + 50 pct. = 6 timers afspadsering <i>eller</i> 4 x timeløn + 50 pct. = 6 timelønninger <i>eller</i> en tilsvarende kombination af afspadsering og betaling	Tillæg for tiden fra kl. 17 til kl. 20 = 3 x 25 pct. af timelønnen
Fuldtidsansat Fuldtidsnormen overskrides ikke, idet der er givet tilsvarende frihed (4 timer) inden for normperioden	Ingen overarbejdsgodtgørelse	Tillæg for tiden fra kl. 17 til kl. 20 = 3 x 25 pct. af timelønnen

Deltidsansat Der er ikke givet tilsvarende frihed inden for normperioden, og ar-	§ 6, stk. 1, nr. 2: 4 timers afspadsering <i>eller</i> 4 x timeløn	Tillæg for tiden fra kl. 17 til kl. 20 = 3 x 25 pct. af timelønnen
--	---	--

bejdstiden overstiger ikke fuldtidsnormen		
Deltidsansat Der er givet tilsvarende frihed (4 timer) inden for normperioden	Ingen overarbejdsgodtgørelse	Tillæg for tiden fra kl. 17 til kl. 20 = 3 x 25 pct. af timelønnen

Til § 12 (weekendgodtgørelse)

Arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i weekender eller på sønehelligdage, godtgøres med afspadsering i et tilsvarende antal timer med et tillæg på 50 pct., med timeløn med et tillæg på 50 pct. eller med en tilsvarende kombination af afspadsering og betaling.

Weekendgodtgørelsen ydes fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på sønehelligdage fra kl. 00 til kl. 24.

Weekendarbejdet indgår ikke i den almindelige arbejdstidsopgørelse, men honoreres særskilt.

Arbejde i weekender eller på sønehelligdage 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 sønehelligdag (omlægning af tjenesten).

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 5, 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 § 11 og weekendgodtgørelse efter § 12, jf. eks. 4.

Reglerne i § 12 omfatter også ansatte, der efter § 6 er undtaget fra de almindelige regler om overarbejdsbetaling.

Eks. 4. Beregning af godtgørelse for arbejde i weekenden

En ansat med almindelig dagarbejdstid arbejder lørdag fra kl. 10 til kl. 14.

	§ 11 Ulempetillæg	§ 12 Weekendgodtgørelse
Fuldtidsansat - ekstravagt	Tillæg for tiden fra kl. 10 til kl. 14 = 4 x 25 pct. af time- lønnen	4 timers afspadsring + 50 pct. = 6 timers afspadsring eller 4 x timeløn + 50 pct. = 6 timelønninger eller en tilsvarende kombination af afspadsring og betaling
Fuldtidsansat - omlægning Der er givet tilsva- rende frihed (4 ti- mer) mandag i samme uge	Tillæg for tiden fra kl. 10 til kl. 14 = 4 x 25 pct. af time- lønnen	50 pct. af 4 timer = 2 timers afspadsring eller 50 pct. af 4 timelønninger = 2 timelønninger
Deltidsansat - ekstravagt	Tillæg for tiden fra kl. 10 til kl. 14 = 4 x 25 pct. af time- lønnen	(uanset om fuldtidsnormen er opfyldt eller ej) 4 timers afspadsring + 50 pct. = 6 timers afspadsring eller 4 x timeløn + 50 pct. = 6 timelønninger eller en tilsvarende kombination af afspadsring og betaling
Deltidsansat - omlægning Der er givet tilsva- rende frihed (4 ti- mer) mandag i samme uge	Tillæg for tiden fra kl. 10 til kl. 14 = 4 x 25 pct. af time- lønnen	(uanset om fuldtidsnormen er opfyldt eller ej) 50 pct. af 4 timer = 2 timers afspadsring eller 50 pct. af 4 timelønninger = 2 timelønninger

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

Fridage

Til § 13, stk. 1, 2, 3 og 4 (antal og længde mv.)

Bestemmelsen viderefører de hidtidige regler om fridage i en forenklet udgave.

Ændringen i antallet af fridage skyldes alene en teknisk omlægning, idet fridagene nu opgøres som ”enkeltdage”.

Fridagene skal som hidtil så vidt muligt gives i sammenhæng.

Ud over fridage efter § 13 samt fridage, der gives som erstatning for mistede fridage, overarbejde mv., kan der forekomme dage, hvor den ansatte ikke er sat til tjeneste, fordi tjenesten på andre arbejdsdage er længere end 7,4 timer.

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

Til § 13, stk. 5 (frihed på søn- og helligdage)

Reglerne om længden og placeringen af en helligdagsfrihed er bortfaldet.

Det samme gælder reglerne om kompensation for manglende søn- og helligdagsfrihed.

Det er således forudsat, at den ansatte rent faktisk holder fri mindst 30 søn- eller helligdage pr. kalenderår.

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.

Til § 14, stk. 1 og 2 (kompensation for inddragelse af fridag)

Arbejde på en på forhånd fastlagt fridag godtgøres med afspadsering af samme varighed som den præsterede arbejdstid med et tillæg på 50 pct., med timeløn med et tillæg på 50 pct. eller med en tilsvarende kombination af afspadsering og betaling.

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.

Arbejdet på fridagen indgår ikke i den almindelige arbejdstidsopgørelse, men honoreres særskilt.

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

Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 5, 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.

Til § 14, stk. 3 og 4 (varsling af afspadsering/sygdom i forbindelse med afspadsering)

Der henvises til bemærkningerne til § 8, stk. 2 og 3.

Ulempegodtgørelse

Til § 15, stk. 1 og 2 (optjening af afspadsering)

Der optjenes som hidtil 3 timers afspadsering for hver fulde 37 timers arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06.

Den hidtidige regel om, at optjeningen startede allerede kl. 14, hvis mere end halvdelen af tjenesten lå efter kl. 17, er bortfaldet.

Ved egentlige aften- og nattejener, dvs. tjenester, hvor mere end 4 timer ligger inden for tidsrummet fra kl. 15 til kl. 07, optjenes afspadseringen i stedet i hele dette tidsrum.

Tjenestemænd på Færøerne optjener 3 timers afspadsering for hver fulde 38 timers arbejde.

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 § 15, stk. 1 og 2, jf. den nævnte aftales § 2, stk. 3.

Til § 15, stk. 3 (regnskab)

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

Til § 15, stk. 5 (natpenge)

Ud over optjening af afspadsering ydes der som hidtil tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten eller tilsvarende aftaler.

Ansatte, der er omfattet af den særlige aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde, optjener ikke natpenge, men kun de øvrige tillæg efter natpengeaftalen, jf. den nævnte aftales § 2, stk. 3.

Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

Til § 16, stk. 3

Aftale af 7. januar 2000 om arbejdstidsregler i forbindelse med kursusdeltagelse og rammeaftale af 6. oktober 1999 om decentrale arbejdstidsaftaler ophæves kun i forhold til ansatte, der er omfattet af eller fuldt ud følger tjenestemændenes arbejdstidsaftale.

For andre ansatte, herunder tjenestemandsansatte undervisere, gælder kursusaftalen og rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler fortsat.

Til § 16, 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 den nye generelle arbejdstidsaftale, men løber videre efter dennes ikrafttræden pr. 1. oktober 2006.

Sådanne aftaler vil således kun kunne ændres i samme omfang som hidtil, dvs. 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.

Cirkulærets ikrafttræden

Cirkulæret træder i kraft den 1. oktober 2006. Finansministeriets cirkulære nr. 67 af 12. april 2000 (Fhst.nr. 026-00) ophæves.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 24. marts 2006

P.M.V.

E.B.

Dorte Sølling

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 § 10, stk. 3, § 13 og § 14.

§ 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.

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.

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 sønehelligdage, bortset fra sønehelligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt.

Arbejdstidsopgørelsen

§ 5. 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 deltidsansatte en forholdsmæssig del heraf.
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.

Over- og merarbejdsgodtgørelse

§ 6. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for perioden, jf. § 4, godtgøres de overskydende timer således:

1. Timer, der overstiger arbejdstiden ved fuldtidsbeskæftigelse, godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.
2. Timer, der ikke overstiger arbejdstiden ved fuldtidsbeskæftigelse, godtgøres med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 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 kontrol-labelt.

§ 7. Til ansatte, der er omfattet af § 6, stk. 2, 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.

§ 8. 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.

Omsorgsdage

§ 9. 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 opsparring af omsorgsdage. Maksimum kan ikke fastsættes til mindre end 10 dage.

Arbejdstidens tilrettelæggelse

§ 10. 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.

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

Ulempegodtgørelse

§ 11. For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på sønehelligdage, 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.

§ 12. Arbejde i weekender eller på sønehelligdage 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 § 5.

Stk. 3. Der ydes herudover tillæg efter § 11.

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

Fridage

§ 13. Den ansatte har ret til mindst 26 fridage i kvartalet. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle sønehelligdage i perioden, bortset fra sønehelligdage, 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.

§ 14. Hvis en fastlagt fridag undtagelsesvis inddrages, godtgøres den præsterede arbejdstid med afspadsring 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 pr. dag.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 5.

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

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

Ulempegodtgørelse

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

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 afspadsring for hver fulde 37 timers arbejde, der er udført i dette tidsrum.

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

Stk. 4. Hvis den optjente afspadsring ikke er afviklet senest 6 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, kan den ansatte vælge at få afspadsringen konverteret til omsorgsdage, jf. § 9, 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.

Kapitel 5. Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 16. Aftalen træder i kraft den 1. oktober 2006.

Stk. 2. Aftale af 12. april 2000 om arbejdstidsregler for statens tjenestemænd ophæves.

Stk. 3. Aftale af 7. januar 2000 om arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse og rammeaftale af 6. oktober 1999 om decentrale arbejdstidsaftaler ophæves for ansatte, der er omfattet af nærværende arbejdstidsaftale.

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 2008.

København, den 24. marts 2006

Statsansattes Kartel

Peter Waldorff

Statstjenestemændenes Centralorganisation II

Tommy Agerskov Thomsen

Akademikernes Centralorganisation

Sine Sunesen

Lærernes Centralorganisation

Anders Bondo Christensen

Finansministeriet

P.M.V.

E.B.

Eva Hoff Sonne

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 helbreds kontrol, 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. Ad § 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. Ad § 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. Ad § 4

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

5. Ad § 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 afspadsring.

6. Ad § 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 ad § 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 gods-transport 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 måneder. 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 helbreds kontrol, 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.

Stk. 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