

Notat

26. maj 2010

Juridisk sammenligning af aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten og aftale om arbejdstidsregler for tjenestemænd i politiet mv.

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	2
2. Generelt	3
3. Arbejdstidens længde og opgørelse	5
4. Arbejdstidens tilrettelæggelse	7
5. Honorering af overarbejde mv.....	11
6. Særlige ydelser.....	18

1. Indledning

Udvalget for budgetanalyse af politiet 2009-2010 har foretaget en juridisk gennemgang af henholdsvis den centrale aftale og den lokale aftale med henblik på at identificere, hvor og i hvilken udstrækning disse to aftaler adskiller sig fra hinanden. I forlængelse heraf er der gennemført en tilbagefaldsanalyse, der redegør for, hvilke regler der ville gælde, hvis ikke der var en lokal aftale om politiansattes arbejdstid.

Sammenligningen er struktureret som en tematisk gennemgang af den centrale og den lokale aftale. Herudover gennemgås de regler for særlige ydelser, som gælder for henholdsvis politiansatte og andre tjenestemænd.

2. Generelt

2.1. Aftalegrundlaget for arbejdstiden mv. for politiansatte

Arbejdstiden for politiansatte er primært reguleret af aftale af 14. november 2008 om arbejdstidsregler for tjenestemænd i politiet (den lokale aftale).

Denne aftale er indgået i overensstemmelse med bestemmelserne i aftale af 27. juni 2008 om arbejdstid for tjenestemænd i staten (den centrale aftale) om indgåelse af lokalaftaler, der fraviger eller supplerer denne aftale.

Den lokale aftale, som særligt er præget af hensynet til at tilgodese politiets beredskabsmæssige forhold, indeholder en samlet fremstilling af de for politiansatte gældende arbejdstidsregler, dog således at der henvises til bl.a. arbejdsmiljølovgivningen.

En gennemgang viser, at visse bestemmelser i den lokale aftale er identiske med bestemmelser i den centrale aftale, hvorfor der ikke på disse områder vil ske nogen ændring, hvis de politiansatte ved bortfald af den lokale aftale overgår til den centrale aftale.

Andre bestemmelser er forskellige fra den centrale aftale, hvorfor overgang til den centrale aftale vil medføre en ændret retsstilling.

Ud over den lokale arbejdstidsaftale er der for politiansatte indgået en aftale af 27. november 2006 om weekend- og helligdagsgodtgørelse, der fraviger den centrale aftale af 24. marts 2006 om natpenge mv. for tjenestemænd i staten. Også på dette område vil en overgang til den centrale aftale medføre en ændret retsstilling.

2.2. Opsigelse af den lokale aftale

Det følger af den centrale arbejdstidsaftales hjemmel til indgåelse af lokalaftaler samt af selve den lokale aftale, at denne kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Efter bortfald gælder bestemmelserne i den centrale aftale. Tilsvarende bestemmelser gælder efter natpengeaftalen og den lokale aftale om weekend- og helligdagsgodtgørelse.

Netop disse bortfaldsbestemmelser aktualiserer denne juridiske sammenligning, idet det er væsentligt at afklare, hvordan arbejdstiden og godtgørelsen i form af særlige ydelser for politiansatte ville være reguleret, såfremt der ikke var indgået en lokalaf-tale.

2.3. Afgrænsning af sammenligningen

I nærværende analyse fokuseres der udelukkende på politiansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid, og hvis arbejdstid er kontrollabel, da det har været vurderingen, at denne gruppe har størst relevans for udvalgets arbejde.

Den centrale arbejdstidsaftale 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 dagsarbejdstid.

I konsekvens af ovennævnte afgrænsning er der i nærværende analyse for så vidt angår den centrale arbejdstidsaftale taget udgangspunkt i de bestemmelser, der gælder for sidstnævnte gruppe.

Rigspolitiet har oplyst, at mellem 10 og 20 pct. af de ansatte omfattet af den lokale aftale vurderes at ville være omfattet af bestemmelserne om dagarbejde. I denne gruppe indgår bl.a. ledere uden højeste arbejdstid, der under alle omstændigheder ikke er omfattet af sammenligningen.

3. Arbejdstidens længde og opgørelse

3.1. Arbejdstidens længde og opgørelse, herunder normperiode

I såvel den centrale som den lokale aftale udgør den normale arbejdstid ved fuldtidsbeskæftigelse gennemsnitlig 37 timer om ugen. I tilfælde af ansættelse på deltid eller plustid nedsættes henholdsvis forhøjes arbejdstiden.

3.1.1. Den centrale aftale

Efter den centrale aftale beregnes arbejdstiden for en periode på en måned, og arbejdstidsnormen for perioden for en fuldtidsansat beregnes som 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.

Den præsterede arbejdstid opgøres som summen af erlagte arbejdstimer (herunder på kursusdage), dage med ret til fravær med løn, rejsetid i forbindelse med tjenesterejser (dog højst 13 timer per døgn) og rådighedstjeneste (i hjemmet med $1/3$ og på arbejdsstedet med $3/4$). Arbejde i forbindelse med tilkald til tjenestestedet medregnes ligeledes med de præsterede timer, dog således at den ansatte er sikret medregning af mindst 3 timers tjeneste, medmindre tilkaldet sker med mere end 24 timers varsel, tilkaldet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde, eller tilkaldet sker som led i rådighedstjeneste.

Ved månedens udgang holdes den beregnede arbejdstidsnorm op mod den opgjorte præsterede arbejdstid i perioden med henblik på at konstatere, om den præsterede arbejdstid svarer til arbejdstidsnormen. Eventuelt overarbejde honoreres herefter med afspadsering/betaling.

Efter den centrale aftale vil en konstatering af et eventuelt overarbejde – med deraf følgende overarbejdshonorering – således altid afhænge af, om der for måneden set under ét er præsteret flere timer end normen. Hvis der er præsteret færre timer end beregnet, sker der ikke lønfradrag eller overførsel af underskudstimerne til den følgende normperiode.

3.1.2. Den lokale aftale

Efter den lokale aftale beregnes arbejdstiden for en periode på en måned, og arbejdstidsnormen for perioden for en fuldtidsansat beregnes som 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. Hertil fradrages/tillægges et overskud/underskud af timer, som måtte være konstateret ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid i den forudgående måned.

Den præsterede arbejdstid opgøres som summen af præsteret (planlagt) tjeneste, (dog kan der højst medregnes 12 timer per planlagt tjeneste, da arbejdstid ud over 12 timer godtgøres straks på dagen), dage med ret til fravær med løn, rejsetid i forbindelse med tjenesterejser (dog højst 13 timer per døgn), kursusdeltagelse og rådighedstjeneste (i hjemmet med $1/3$ og på arbejdsstedet med $3/4$). Arbejde i forbindelse med tilkald til tjenestestedet medregnes ikke, da timerne opgøres og honoreres straks på dagen.

Ved månedens udgang holdes den beregnede arbejdstidsnorm op mod den opgjorte præsterede arbejdstid i perioden. Konstateres det, at den præsterede arbejdstid udviser et overskud eller et underskud i forhold til den for normperioden beregnede arbejdstid, fradrages/tillægges overskuddet/underskuddet i den beregnede arbejdstidsnorm for den næstfølgende måned.

Efter den lokale aftale vil det således ikke ved månedens udgang være aktuelt med honorering af eventuelle overskydende planlagte timer, idet de i forholdet én til én overføres til den følgende måned. Efter de retningslinjer, der gælder for planlægning af tjenesten, sigtes der i planlægningen efter et minimum af overskydende planlagte timer, *jf. afsnit 4.1.2.2.*

Ikke planlagt tjeneste i perioden samt den del af en konkret planlagt tjeneste, der overstiger 12 timer, indgår ikke i denne ”rullende” planlægning, da de er opgjort straks på dagen, *jf. afsnit 5.*

3.1.3. Sammenfatning

Reglerne for beregning og opgørelse af arbejdstiden er forskellige i den centrale og den lokale aftale på en række punkter, *jf. tabel 3.1.*

Tabel 3.1		
Arbejdstidens længde og opgørelse		
	Den lokale aftale	Den centrale aftale
Timer der indgår i den præsterede arbejdstid	Alene den del af den præsterede arbejdstid, som ikke allerede er blevet opgjort straks på dagen, indgår i arbejdstidsopgørelsen ved månedens udgang.	Hele den præsterede arbejdstid indgår i arbejdstidsopgørelsen ved månedens udgang.
Tilkald	Arbejde i forbindelse med tilkald til tjenestestedet medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, da timerne opgøres straks på dagen.	Arbejde i forbindelse med tilkald til tjenestestedet medregnes i arbejdstidsopgørelsen med de præsterede timer, dog som udgangspunkt med mindst 3 timer.
Arbejde ud over arbejdstidsnormen	Eventuelle overskydende timer fradrages i arbejdstidsnormen for den følgende måned.	Et eventuelt overarbejde medfører ved månedens slutning overarbejdshonorering.
Arbejde under arbejdstidsnormen	Underskudstimer vil blive tillagt arbejdstidsnormen for den følgende måned.	Underskudstimer i forhold til den beregnede arbejdstidsnorm vil ikke medføre lønfradrag eller overførsel af underskudstimerne til den følgende normperiode.

4. Arbejdstidens tilrettelæggelse

En væsentlig del af enhver arbejdstidsaftales funktion er at regulere vilkårene for tilrettelæggelse af arbejdstiden, dvs. planlægning og omlægning af tjenesten. I den forbindelse kan der skelnes mellem de bestemmelser, der vedrører den principielle mulighed for at planlægge og omlægge og bestemmelser, der regulerer en eventuel honorering og/eller kompensation, der skal ydes de ansatte i forskellige situationer.

Dette afsnit vedrører bestemmelserne om selve tilrettelæggelsen af arbejdstiden, mens der i afsnit 5 gøres rede for den honorering, der er knyttet til over- og merarbejde mv.

4.1. Tjenesteplanlægning, herunder vagters længde og fridage

Planlægning af tjenesten for ansatte efter den generelle aftale såvel som ansatte efter den lokale aftale skal ske inden for de rammer, der er fastsat i arbejdsmiljølovgivningen og i aftalen om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.

4.1.1. Den centrale aftale

4.1.1.1. Forhold vedrørende planlægning af tjeneste

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse.

Der gælder ikke noget varsel for bekendtgørelse af tjenesteplaner, men de skal bekendtgøres så tidligt som muligt. Personalepolitiske hensyn tilsiger således, at de ansatte kender deres arbejdstid som minimum nogle få dage i forvejen.

Når tjenesteplanen er bekendtgjort gælder reglerne om honorering af inddragede fridage.

4.1.1.2. Vagters længde

Ved planlægningen af arbejdstiden kan hvileperioden efter arbejdsmiljølovgivningen på 11 timer inden for 24 timer undtagelsesvis nedsættes til 8 timer en gang ugentligt. Aftalen giver herudover mulighed for, at hvileperioden efter lokal aftale kan nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk, jf. også afsnit 4.1.2.2.

4.1.1.3. Delt tjeneste

Tjenesten kan planlægges som delt tjeneste, dvs. den kan opdeles i flere dele på grund af pauser, der ikke medregnes i arbejdstiden.

4.1.1.4. Fridage

Der er ikke noget krav til antallet af fridage per måned, men den ansatte har i kvartalet ret til mindst 26 fridage plus antallet af søgnehellidage, bortset fra søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

En fridag skal udgøre mindst 40 timer, men kan nedsættes til 36 timer, hvis der indgår et helt kalenderdøgn. Så vidt muligt skal den ansatte have 2 sammenhængende fridage per uge. Sådanne dobbeltfridage skal udgøre mindst 64 timer, men kan ned-

sættes til 56 timer, hvis der indgår to hele kalenderdøgn. Hvis der gives mere end 2 fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

Der må højst være 10 arbejdsdage mellem 2 fridage.

Mindst 30 fridage om året skal ligge på søn- og helligdage.

4.1.2. Den lokale aftale

4.1.2.1. Forhold vedrørende planlægning af tjeneste

Det forudsættes, at der tages størst muligt hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse.

Tjenesteplanen skal være fastlagt 4 uger frem. Fra dette tidspunkt vil ændring af tjenesten skulle behandles efter reglerne om omlægning af tjenesten og reglerne om honorering af inddragede fridage.

4.1.2.2. Vagters længde

Ved planlægningen af arbejdstiden kan hvileperioden efter arbejdsmiljølovgivningen på 11 timer inden for 24 timer nedsættes til 8 timer en gang ugentligt. Hvileperioden kan i helt særlige tilfælde nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentligt, dog ikke 2 døgn i træk.

Der kan planlægges med mellem 6 og 12 timers samlet tjeneste. Tjenesten planlægges dog som udgangspunkt med 7,4 eller 8 timer.

I særlige tilfælde kan ledelsen planlægge med indtil 16 timers samlet tjeneste. Hvis der er tale om en politiaktion, hvori der alene indgår personale fra samme kreds/afdeling i Rigspolitiet, forudsætter dette aftale med tillidsrepræsentanten.

4.1.2.3. Delt tjeneste

Tjenesten kan ikke planlægges som delt tjeneste

4.1.2.4. Fridage

Reglerne om antal, længde og placering af fridage i den lokale aftale svarer til reglerne i den centrale aftale, *jf. afsnit 4.1.1.4.*

Fridagene skal dog placeres således, at der kan holdes fri mindst 26 weekender per år (dvs. sammenhængende lørdags- og søndagsfri).

Og der kan efter den lokale aftale planlægges med kortvarig tjeneste på en fridag med indtil 4 timer, samtidig med at fridagen anses for givet.

4.1.3. Sammenfatning

Reglerne for planlægning af tjenesten er forskellige i den centrale og lokale aftale på en række punkter, *jf. tabel 4.1.*

Tabel 4.1		
Arbejdstidens tilrettelæggelse		
	Den lokale aftale	Den centrale aftale
Tjenesteplan	Tjenesteplanen skal være fastlagt 4 uger frem	Der gælder ikke et varsel for bekendtgørelse af en tjenesteplan.
Hvileperiode	Hvileperioden kan efter arbejdsmiljølovgivningen nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig. Hvileperioden kan i helt særlige tilfælde nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk.	Hvileperioden efter arbejdsmiljølovgivningen kan undtagelsesvis nedsættes fra 11 til 8 timer 1 gang ugentlig. Efter lokal aftale kan hvileperioden nedsættes til 8 timer indtil 2 gange ugentlig, dog ikke 2 døgn i træk.
Fridage	Fridagene skal placeres således, at der kan holdes fri mindst 26 weekender per år (dvs. sammenhængende lørdags- og søndagsfri).	Mindst 30 fridage om året skal ligge på søn- og helligdage.
Kortvarig tjeneste på fridage	Der kan planlægges kortvarig tjeneste på en fridag med indtil 4 timer uden dagen anses for inddraget.	Der kan ikke planlægges tjeneste på en fridag uden dagen anses for inddraget.
Delt tjeneste	Der kan ikke planlægges med delt tjeneste	Tjenesten kan planlægges som delt tjeneste, dvs. opdelt i flere dele på grund af pauser, der ikke medregnes i arbejdstiden

4.2. Forskydning og omlægning af tjeneste

4.2.1. Den centrale aftale

Hvis det er påkrævet, kan der foretages ændringer i en planlagt tjeneste. Der er ikke krav om et bestemt varsel, men personalepolitiske hensyn skal tages.

En fastlagt fridag kan undtagelsesvis inddrages. Hvis den inddrages godtgøres den præsterede arbejdstid efter reglerne herom, *jf. afsnit 5.3.1.*, og arbejdstiden indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen for måneden.

4.2.2. Den lokale aftale

Den planlagte tjeneste kan til enhver tid omlægges inden påbegyndelsen af tjenesten. Der gælder således heller ikke i den lokale aftale et krav om et bestemt varsel.

En fastlagt fridag kan undtagelsesvis inddrages. Hvis den inddrages, godtgøres den præsterede arbejdstid straks på dagen, *jf. afsnit 5.3.2.*, og arbejdstiden indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen for måneden. Kortvarig tjeneste (indtil 4 timer) på en fridag medfører ikke, at fridagen anses for inddraget.

4.2.3. Sammenfatning

Muligheden for omlægning af tjeneste i henholdsvis den centrale og lokale aftale er ikke forskellige. Derimod er reglerne om kompensation for omlægningen forskellige, *jf. afsnit 5*.

4.3. Tilkald

4.3.1. Den centrale aftale

Ved tilkald forstås, at den ansatte møder op på tjenestestedet efter den normale tjeneste er afsluttet.

Tilkald forudsætter ikke et bestemt varsel og udløser ikke et særskilt honorar. Men et varsel på mindre end 24 timer og tjenestens umiddelbare tilknytning til det normale arbejde har betydning for beregningen af arbejdstiden.

4.3.2. Den lokale aftale

Ved tilkald forstås, at den ansatte har forladt arbejdsstedet og herefter tilkaldes til arbejde med øjeblikkeligt varsel.

Tilkald forudsætter således ikke et varsel. Men tilkaldet udløser i sig selv en særskilt honorering.

4.3.3. Sammenfatning

Muligheden for tilkald til tjeneste på tjenestestedet er den samme i henholdsvis den centrale og den lokale aftale. Derimod er reglerne for honorering af tilkald forskellige, *jf. afsnit 5.5*.

5. Honorering af overarbejde mv.

5.1. Overarbejde

5.1.1. Den centrale aftale

Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstidsnormen for perioden (måned), vælger ledelsen om timerne godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Timer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn.

Det er en forudsætning, at arbejdet har været beordret eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdsopgaverne.

5.1.2. Den lokale aftale

Hvis den præsterede arbejdstid på den enkelte dag har oversteget den for dagen planlagte tjeneste, som medregnes i arbejdstidsopgørelsen, godtgøres de overskydende timer med afspadseringsfrihed af tilsvarende varighed med tillæg af 50 pct. Bestemmelsen finder ikke anvendelse på deltidsansatte.

Hvis den præsterede arbejdstid har strakt sig ud over 12 timer, godtgøres timerne ud over 12 dog med afspadseringsfrihed af tilsvarende varighed med tillæg af 100 pct.

Det er en forudsætning, at arbejdet har været beordret eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdsopgaverne.

Hvis den planlagte arbejdstid for perioden har oversteget arbejdstidsnormen for perioden fradrages de overskydende timer i forholdet én til én ved beregningen af arbejdstidsnormen for den følgende periode.

5.1.3. Sammenfatning:

Den centrale og lokale aftale er forskellige på to punkter, *jf. tabel 5.1.*

Tabel 5.1		
Honorering af overarbejde		
	Den lokale aftale	Den centrale aftale
Opgørelsestidspunkt	Ikke-planlagt overarbejde opgøres på "dagsbasis". Planlagt arbejde ud over 12 timer opgøres dog tillige på "dagsbasis". Planlagt arbejde, der ikke strækker sig ud over 12 timer, opgøres på månedsbasis.	Alt overarbejde opgøres på månedsbasis.
Godtgørelse	Overarbejde honoreres med afspadseringsfrihed af samme varighed med tillæg af 50 pct. Hvis den præsterede arbejdstid har strakt sig ud over 12	Overarbejde honoreres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

timer, godtgøres timerne ud over 12 dog med afspadseringsfrihed af tilsvarende varighed med tillæg af 100 pct.

Note: Se tillige afsnit 5.6.

5.2. Særlig belastning

5.2.1. Den centrale aftale

Der ydes ikke efter den centrale aftale en godtgørelse for særlig belastning.

5.2.2. Den lokale aftale

Hvis den gennemsnitlige, daglige præsterede arbejdstid fordelt på 7 på hinanden følgende dage har udgjort 10 timer eller mere, ydes der efter den lokale aftale en godtgørelse for den hermed forbundne særlige belastning på 8 timers afspadseringsfrihed.

5.2.3. Sammenfatning

Den centrale og lokale aftale er forskellig på et enkelt punkt, *jf. tabel 5.2.*

Tabel 5.2		
Særlig belastning		
	Den lokale aftale	Den centrale aftale
Særlig belastning	Der gælder efter den lokale aftale, uafhængig af reglerne i øvrigt om opgørelse og honorering af arbejdstid, en ret til en belastningsgodtgørelse for arbejdsdage på gennemsnitlig 10 timer eller mere set over en 7-dages periode.	En sådan godtgørelse findes ikke i den centrale aftale.

5.3. Inddragelse af fridage

5.3.1. Den centrale aftale

Hvis en fridag bliver for kort, som følge af en ændring af placeringen af arbejdstiden, betragtes fridagen som inddraget, og tjenesten på fridagen skal godtgøres på grundlag af de faktisk præsterede arbejdstimer med tillæg af 50 pct., dog som minimum på grundlag af 6 timer. Der ydes således minimum 9 timers løn eller afspadsering.

Timerne indgår ikke i den almindelige arbejdstidsopgørelse.

5.3.2. Den lokale aftale

Hvis en fridag bliver for kort som følge af en ændring af placeringen af arbejdstiden, betragtes fridagen som inddraget. Ved kortvarig tjeneste på indtil 4 timer anses fridagen dog ikke for inddraget, medmindre ændringen sker i forbindelse med tilkald.

Ved inddragelse af en fridag skal tjenesten på fridagen godtgøres med afspadseringsfrihed på grundlag af de faktisk præsterede arbejdstimer, dog som minimum på grundlag af 6 timer.

For præsteret arbejdstid indtil 12 timer ydes et tillæg på 50 pct. Der ydes således minimum 9 timers afspadseringsfrihed.

For præsteret arbejdstid ud over 12 timer ydes et tillæg på 100 pct.

Hvis fridagen er inddraget som følge af tilkald, ydes godtgørelsen efter reglerne om honorering af tjeneste i forbindelse med tilkald, dog således at godtgørelsen beregnes på grundlag af mindst 6 timer.

Ved kortvarig tjeneste indtil 4 timer, bortset fra tjeneste i forbindelse med tilkald, ydes 4 timers afspadseringsfrihed.

Timer, der er honoreret efter reglerne ovenfor, indgår ikke i den almindelige arbejdstidsopgørelse ved månedens udgang.

5.3.3. Sammenfatning:

Den centrale og lokale aftale er forskellige på følgende punkter, *jf. tabel 5.3.*

Tabel 5.3		
Inddragelse af fridage		
	Den lokale aftale	Den centrale aftale
Korte fridage	Hvis en fridag bliver for kort som følge af en ændring af placeringen af arbejdstiden, betragtes fridagen som inddraget. Der gælder dog, at fridagen ved kortvarig tjeneste med indtil 4 timer ikke anses for inddraget, medmindre ændringen sker i forbindelse med tilkald.	Hvis en fridag bliver for kort som følge af en ændring af placeringen af arbejdstiden, betragtes fridagen som inddraget.
Tjeneste på fridag	Tjenesten på fridagen honoreres på grundlag af de faktisk præsterede arbejdstimer med tillæg af 50 pct., dog som minimum på grundlag af 6 timer. Der ydes således minimum 9 timers løn eller afspadsering. Der gælder dog, at der ved præsteret arbejdstid på fridagen ud over 12 timer ydes et tillæg på 100 pct. Ved kortvarig tjeneste indtil 4 timer, bortset fra tjeneste i forbindelse med tilkald, ydes dog 4 timers afspadseringsfrihed. Hvis fridagen er inddra-	Tjenesten på fridagen honoreres på grundlag af de faktisk præsterede arbejdstimer med tillæg af 50 pct., dog som minimum på grundlag af 6 timer. Der ydes således minimum 9 timers løn eller afspadsering.

get som følge af tilkald, ydes godtgørelsen efter reglerne om honorering af tjeneste i forbindelse med tilkald, *jf. afsnit 5.5.*

5.4. Omlægningshonorar

5.4.1. Den centrale aftale

En omlægning af arbejdstiden udløser ikke i sig selv nogen kompensation. Men omlægningen kan efter omstændighederne udløse kompensation efter reglerne om inddragelse af fridage. Ligeledes kan en omlægning medføre tillæg for tjeneste i tidsrummet fra kl. 17 til 06 eller på søgnehellidage, *jf. afsnit 6.1. og 6.2.*

5.4.2. Den lokale aftale

Hvis en omlægning medfører en forskydning af den planlagte tjeneste med under 8 timer, eller omlægningen sker med et varsel på 72 timer eller derover inden påbegyndelsen af den pålagte tjeneste, udløser omlægningen ikke i sig selv en honorering.

Hvis omlægningen derimod medfører en forskydning af den planlagte tjeneste med mindst 8 timer og sker med et varsel på mindre end 72 timer inden påbegyndelsen af den pålagte tjeneste, udløser denne et omlægningshonorar. Honoraret udgør 0,5/1924, 1/1924 eller 2/1924 af den ansattes aktuelle årsløn afhængig af varslets længde. Honoraret afregnes som overarbejde.

Hvis den ansatte aflønnes efter nyt lønsystem beregnes honoraret på grundlag af den ansattes aktuelle timeløn med tillæg af 50 pct.

Omlægningen kan herudover efter omstændighederne udløse kompensation efter de almindelige regler om inddragelse af fridage eller særlige ydelser for aften- og natarbejde og tjeneste i weekends og på helligdage

5.4.3. Sammenfatning

Den centrale og lokale aftale er forskellige på følgende punkt, *jf. tabel 5.4.*

Tabel 5.4		
Omlægningshonorar		
	Den lokale aftale	Den centrale aftale
Omlægningshonorar	Der gælder en ret til en kontant godtgørelse i form af et omlægningshonorar, hvis omlægningen medfører en forskydning af den planlagte tjeneste med mindst 8 timer og sker med et varsel på mindre end 72 timer inden påbegyndelsen af den pålagte tjeneste. Honoraret udgør 0,5/1924,	Der er ikke i den centrale aftale regler om et omlægningshonorar.

1/1924 eller 2/1924 af den ansattes
aktuelle årsløn afhængig af varslets
længde og afregnes som overarbejde.

5.5. Tilkaldehyonorar og "minimumshonorering"

5.5.1. Den centrale aftale

Efter den centrale aftale udløser tilkald ikke et tilkaldehyonorar.

Tjeneste, der udføres i forbindelse med tilkald med et varsel på 24 timer eller derover, medregnes som anden tjeneste i arbejdstidsopgørelsen med de faktiske timer.

Hvis tilkaldet derimod sker med et varsel på mindre end 24 timer, medregnes tjenesten med mindst 3 timer i arbejdstidsopgørelsen, medmindre tjenesten ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde, eller tilkaldet sker som led i rådgivningstjeneste.

I begge situationer udløser tjenesten dermed alene overtid i den situation, hvor den samlede præsterede arbejdstid set i forhold til arbejdstidsnormen viser et overskud ved månedens udløb.

Tilkaldet kan herudover efter omstændighederne udløse kompensation efter de almindelige regler om inddragelse af fridage eller særlige ydelser for aften- og natarbejde og tjeneste i weekender og på helligdage

5.5.2. Den lokale aftale

Selve tilkaldet udløser et tilkaldehyonorar svarende til 2/1924 af den ansattes aktuelle årsløn. Honoraret afregnes som overarbejde.

For ansatte som aflønnes efter et nyt lønsystem beregnes tilkaldehyonoraret af den ansattes aktuelle timeløn med et tillæg på 50 pct.

Ud over honoraret godtgøres den faktiske arbejdstid i forbindelse med tilkaldet med betaling/afspadseringsfrihed. Faktiske timer indtil 12 timer tillægges enten straks 50 pct. til afspadseringsfrihed eller indberettes til betaling som overarbejde.

Faktiske timer ud over 12 timer kan ikke indberettes til betaling, men tillægges straks 100 pct. til afspadseringsfrihed.

Ved inddragelse af en fastlagt fridag beregnes godtgørelsen dog på grundlag af mindst 6 timer.

Som konsekvens af at timerne straks på dagen honoreres med betaling/afspadseringsfrihed, indgår tilkald ikke i opgørelsen af præsteret arbejdstid ved månedens slutning.

Tilkaldet kan ud over honoraret og godtgørelsen i form af betaling/afspadseringsfrihed efter omstændighederne udløse kompensation efter de

almindelige regler om særlige ydelser for aften- og natarbejde og tjeneste i weekender og på helligdage, *jf. afsnit 6.*

5.5.3. Sammenfatning

Den centrale og lokale aftale er forskellige på følgende punkter, *jf. tabel 5.5.*

Tabel 5.5		
Tilkaldehyonorar og minimumshonorering		
	Den lokale aftale	Den centrale aftale
Tilkaldehyonorar	Selve tilkaldet udløser en kontant godtgørelse i form af et tilkaldehyonorar svarende til 2/1924 af den ansattes aktuelle årsløn. Honoraret afregnes som overarbejde.	Der gælder ikke efter den centrale aftale regler om et tilkaldehyonorar.
Minimumshonorering	Den faktiske arbejdstid i forbindelse med tilkaldet godtgøres med betaling / afspadseringsfrihed. Faktiske timer indtil 12 timer tillægges enten straks 50 pct. til afspadseringsfrihed eller indberettes til betaling som overarbejde. Faktiske timer ud over 12 timer kan ikke indberettes til betaling, men tillægges straks 100 pct. til afspadseringsfrihed. Ved inddragelse af en fastlagt fridag beregnes godtgørelsen dog på grundlag af mindst 6 timer.	Tjeneste, der udføres i forbindelse med tilkald med et varsel på 24 timer eller derover, medregnes som anden tjeneste i arbejdstidsopgørelsen med de faktiske timer. Hvis tilkaldet derimod sker med et varsel på mindre end 24 timer medregnes tjenesten som udgangspunkt med mindst 3 timer i arbejdstidsopgørelsen.

5.6. Afvikling af optjent overarbejde (afspadsering/udbetaling)

5.6.1. Den centrale aftale

Afspadseringsfrihed skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Friheden gives senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Afspadseringsfriheden kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter opgørelsesperiodens udløb.

Hvis afspadseringen ikke er sket inden udløbet af fristen, skal der ske betaling ved den følgende lønudbetaling, medmindre den ansatte vælger at få den tilgodehavende afspadsering konverteret til omsorgsdage.

Betaling kan også ske før fristens udløb, hvis ansættelsesmyndigheden vurderer, at afspadsering ikke vil være en mulighed.

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

5.6.2. Den lokale aftale

Afspadseringsfrihed skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Friheden tilstræbes afviklet senest 3 måneder efter normperiodens udløb.

Afspadseringsfrihed, som ikke er afviklet senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, kan konverteres til omsorgsdage eller indsættes i Fridøgnsbanken efter de til enhver tid gældende aftaler herom.

Der vil ikke under normale omstændigheder ske kontant honorering af afspadseringsfrihed optjent i forbindelse med den almindelige løbende tjenestefregning. Kontant honorering kan dog ske i særlige tilfælde.

Afspadseringsfrihed kan gives i timer eller hele dage.

5.6.3. Sammenfatning

Den centrale og lokale aftale er forskellige på følgende punkter, *jf. tabel 5.6.*

Tabel 5.6		
Honorering af optjent overarbejde		
	Den lokale aftale	Den centrale aftale
Honorering af optjent overarbejde	Afspadseringsfrihed skal tilstræbes afviklet senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Afspadseringsfrihed, som ikke er afviklet senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, kan konverteres til omsorgsdage eller indsættes i Fridøgnsbanken efter de til enhver tid gældende aftaler herom.	Afspadseringsfrihed skal enten være afviklet eller aftalt udskudt til et senere tidspunkt senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Er dette ikke sket, honoreres timerne i form af kontant godtgørelse, medmindre den ansatte vælger at konvertere timerne til omsorgsdage.
	Ledelsen kan som udgangspunkt ikke honorere overarbejde, der udspringer af den almindelige løbende tjeneste, i form af kontant godtgørelse.	Ledelsen kan i alle tilfælde vælge, om overarbejde honoreres i form af afspadseringsfrihed eller kontant godtgørelse.
	De ansatte kan konvertere afspadseringsfrihed, som ikke er afviklet 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, til omsorgsdage eller indsætte den i Fridøgnsbanken. Sker dette ikke kan afspadseringsfriheden afvikles på et senere tidspunkt – evt. honoreres i form af kontant godtgørelse, <i>jf. retningslinjen ovenfor.</i>	Overarbejde, som ikke er honoreret senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, skal godtgøres kontant, medmindre den ansatte konverterer afspadseringsfriheden til omsorgsdage eller den er aftalt udskudt til et senere tidspunkt..

6. Særlige ydelser

For tjenestemænd, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvis uden for almindelig dagarbejdstid gælder som udgangspunkt såvel den centrale arbejdstidsaftale som natpengeaftalen¹. Herudover er ansatte inden for CO II's² forhandlingsområde omfattet af aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde³.

For tjenestemænd i politiet gælder såvel den lokale aftale om arbejdstid for tjenestemænd i politiet som aftalen indgået mellem rigspolitichefen og Politiforbundet om weekend- og helligdagsgodtgørelse⁴. Herudover gælder den centrale aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde.

6.1. Aften- og nattillæg

Som udgangspunkt kan der efter de centrale regler optjenes såvel 3 timers afspadseringsfrihed for hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 (evt. kl. 15 til kl. 07) som kontant honorering i form af natpenge.

6.1.1. Bestemmelser for tjenestemænd

6.1.1.1. Frihedsoptjening

Tjenestemænd omfattet af CO II's forhandlingsområde, er omfattet af aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for COII's forhandlingsområde. Ansatte omfattet af denne aftale optjener ikke "37/3 frihed" for arbejde i aften- og nattetimerne.

6.1.1.2. Natpenge

De relevante bestemmelser om optjening af natpenge fremgår primært af aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for COII's forhandlingsområde.

I henhold til denne aftale ydes for arbejde i tidsrummet kl. 17 til kl. 06 et tillæg til timelønnen, der udgør 25 pct. af den pågældendes skalatimeløn (ekskl. eventuelle pensionsbidrag).

6.1.2. Bestemmelser for polititjenestemænd

6.1.2.1. Frihedsoptjening

Politiansatte tjenestemænd er omfattet af aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for COII's forhandlingsområde og optjener ikke "37/3 frihed" for arbejde i aften- og nattetimerne.

6.1.2.2. Natpenge

¹ Aftale om natpenge mv. for tjenestemænd i staten af 24. marts 2006.

² Statstjenestemændenes Centralorganisation II (CO II) og Overenskomstansattes Centralorganisation (OC) har per 1. januar 2010 dannet en ny centralorganisation CO10, Centralorganisationen af 2010. Dette indebærer ingen ændring i dækningsområdet for aftalen om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde.

³ Aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde af 24. marts 2006.

⁴ Aftale mellem rigspolitichefen og Politiforbundet i Danmark om weekend- og helligdagsgodtgørelse af 27. november 2006.

For politiansatte tjenestemænd fremgår de relevante bestemmelser om optjening af natpenge primært af aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for COII's forhandlingsområde.

I henhold til denne aftale ydes for arbejde i tidsrummet kl. 17 til kl. 06 et tillæg til timelønnen, der udgør 25 pct. af den pågældendes skalatimeløn (ekskl. eventuelle pensionsbidrag).

Der gælder dog den særbestemmelse i den lokale aftale, at der kan ydes godtgørelse for aften- og natarbejde samtidig med, at der er mulighed for godtgørelse for overarbejde med 100 pct. eller godtgørelse for særlig belastning, *jf. afsnit 5.1.2 og 5.2.2*. En sådan mulighed er der ikke efter de centrale regler.

6.1.3. Sammenfatning

Politiansatte tjenestemænd vil hverken efter den lokale aftale eller i tilfælde af tilbagefald til den centrale aftale optjene frihed i forbindelse med aften- og natarbejde.

Politiansatte tjenestemænd er som andre tjenestemænd, der er omfattet af CO II's forhandlingsområde, for så vidt angår aften- og natarbejde primært omfattet af den centrale aftale om tillæg for aften- og natarbejde for ansatte inden for CO II's forhandlingsområde.

Den eneste forskel er, at der i henhold til den lokale aftale er aftalt, at der kan ydes tillæg for aften- og natarbejde samtidig med, at der er mulighed for godtgørelse for overarbejde med 100 pct. Herudover gælder en særbestemmelse om særlig belastning.

6.2. Weekend- og helligdagsgodtgørelse

I henhold til den lokale aftale er tjenestemænd i politiet omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Rigspolitichefen og Politiforbundet om godtgørelse for tjeneste i weekender og på helligdage mv. for tiden aftale af 27. november 2006, som træder i stedet for den centrale natpengeaftale.

Det følger af den centrale natpengeaftales hjemmel til indgåelse af lokalaftaler samt af selve den lokale aftale om weekend- og helligdagsgodtgørelse, at denne kan opsiges til bortfald med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Efter bortfald gælder bestemmelserne i den centrale natpengeaftale.

6.2.1. Bestemmelser for tjenestemænd

Til tjenestemænd, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling arbejder i følgende tidsrum, betales et tillæg på 30,46 kr. per time (grundbeløb 1. oktober 1997):

1. Weekender fra lørdag kl. 14 til mandag kl. 06
2. Lørdage før kl. 14, hvis mindst halvdelen af den planlagte tjeneste ligger efter kl. 14
3. Sønehelligdage fra kl. 00 til kl. 24
4. Hverdag efter sønehelligdage fra kl. 00 til kl. 06
5. Grundlovsdag fra kl. 12 til kl. 24

6. Juleaftensdag fra kl. 14 til kl. 24

Tillægget betales per påbegyndt halve time, idet der dog ikke betales tillæg for rådighedstjeneste i hjemmet og for rejsetid med soveplads.

6.2.2. Bestemmelser for polititjenestemænd

Der ydes til tjenestemænd i politiet, som efter ordre eller ifølge godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fredag kl. 23.00 - søndag kl. 23.00, et tillæg til time-lønnen, der udgør 25 pct. af den pågældendes skalatimeløn, dog mindst 26,33 kr. per time (grundbeløb 1. oktober 1997). Godtgørelsen beregnes per påbegyndt halve time.

Udføres sådan tjeneste på helligdage kl. 00 – 24, den 24. december (juleaftensdag) efter kl. 14 eller den 5. juni (grundlovsdag) efter kl. 12, ydes en tilsvarende godtgørelse.

6.2.3. Sammenfatning

Der er imellem de lokale og centrale regler forskelle i såvel de tidsrum, der giver ret til weekend- og helligdagsgodtgørelse samt størrelsen på godtgørelsen.

For at vise forskellene er godtgørelsesniveauet for forskellige tidspunkter præsenteret nedenfor, *jf. tabel 6.1.*

Tabel 6.1		
Oversigt over honorering af weekendarbejde og arbejde på helligdage		
	Politiansatte tjenestemænd	Tjenestemænd
Fredag kl. 23-24	33,36 kr.	Ingen honorering
Lørdag kl. 00-06	33,36 kr.	Ingen honorering
Lørdag kl. 06-14 ⁵	33,36 kr.	30,46 kr.
Lørdag kl. 14-24	33,36 kr.	30,46 kr.
Søndag kl. 00-23	33,36 kr.	30,46 kr.
Søndag kl. 23-24	Ingen honorering	30,46 kr.
(Søgne)helligdage kl. 00-24	33,36 kr.	30,46 kr.
Hverdage efter søn- /søgnehelligdage kl. 00-06	Ingen honorering	30,46 kr.
Grundlovsdag kl. 12-24	33,36 kr.	30,46 kr.
Juleaftensdag kl. 14-24	33,36 kr.	30,46 kr.

Note: I de lokale regler er godtgørelsen fastsat til 25 pct. af den pågældendes skalatimeløn, dog mindst 26,33. Rigspolitiet har oplyst, at der ved beregning af hensættelser i forbindelse med tilgodehavende frihed anvendes en gennemsnitspris på 173 kr. (aktuelt niveau), dvs. 133,43 kr. (grundbeløb 1. oktober 1997). Dvs. at 25 pct. af skalatimelønnen gennemsnitligt udgør 33,36 kr. (grundbeløb 1. oktober 1997). Satsen er aftalt i forbindelse med udmøntning af puljer afsat ved CFU-førlig.

⁵ Hvis mindst halvdelen af den planlagte tjeneste ligger efter kl. 14. Dette betyder ved en 16-timers-vagt, at der vil kunne ske honorering fra kl. 08.

6.3 Delt tjeneste

6.3.1. Bestemmelser for tjenestemænd

Der ydes til tjenestemænd, der er omfattet af 3-delt tjeneste, et tillæg på 46,71 kr. per dag (grundbeløb 1. oktober 1997).

Ligeledes ydes til tjenestemænd, der er omfattet af delt tjeneste af en samlet varighed inkl. de mellemliggende timer på mere end 11 timer, et tillæg på 5,03 kr. per time (grundbeløb 1. oktober 1997) for den del af tjenesten, der ligger ud over 11 timer. Tillægget betales per påbegyndt halve time.

6.3.2. Bestemmelser for polititjenestemænd

Der gælder ikke efter de lokale bestemmelser om honorering 3-delt tjeneste.

6.3.3. Sammenfatning

De centrale og lokale regler er forskellige på dette punkt, *jf. tabel 6.2.*

Tabel 6.2		
Delt tjeneste		
	Lokale bestemmelser for polititjenestemænd	Centrale bestemmelser for tjenestemænd
Honorering af delt tjeneste	Der er ikke i de lokale regler bestemmelser om honorering af delt tjeneste.	Der ydes tjenestemænd tillæg for delt tjeneste.