



Cirkulære om

## **Beregning af løn under betalt fravær mv.**

**2003**

Cirkulære af 1. december 2003

Perst.nr. 080-03

J.nr. 03-426-5

# Cirkulære om beregning af løn under betalt fravær mv.

## 1. Indledning

Ansatte i staten mv. har i henhold til lovgivning, overenskomster, aftaler etc. krav på løn i en række fraværssituationer.

Den løn, der i givet fald skal udbetales under fraværet, kan være udtrykkeligt fastsat i den enkelte aftale mv., men er i de fleste tilfælde blot defineret som ”fuld” løn – eller eventuelt ”normal” eller ”sædvanlig” løn.

Disse tilfælde, hvor lønbegrebet ikke er klart defineret i aftaleteksten, har givet anledning til fortolkningstvív, specielt i relation til en række tillæg for særlige ulemper, funktioner o.lign., som den ansatte ville have fået udbetalt under udførelse af sin normale tjeneste.

Disse fortolkningsspørgsmål har i vidt omfang fundet deres afklaring ved afgørelser ved domstolene, Tjenestemand retten og faglige voldgifter, og nedenstående retningslinjer tilsigter at give en samlet oversigt over den gældende retstilstand.

## 2. Hvilke lønelementer indgår i begrebet ”fuld løn”?

Den løn, som en ansat har krav på under betalt fravær, er som udgangspunkt den faste løn, dvs. skalalønnen/basislønnen/intervallønnen samt tillæg (varige eller midlertidige), der ydes med faste månedlige beløb, herunder eventuelle pensionsbidrag af samme lønde.

Herudover medregnes – under visse betingelser, jf. nedenfor – tillæg af nedenstående art, der optjenes taxametermæssigt, dvs. for det konkrete antal arbejdstimer, hvor den tillægsgivende tjeneste rent faktisk er udført:

- *Arbejdstidsbestemte tillæg*, dvs. tillæg der ydes for udførelse af arbejde på tidspunkter uden for normal arbejdstid, f.eks. natpenge, søn- og helligdagstillæg, skifteholdstillæg

- *Arbejdsbestemte tillæg*, dvs. tillæg der ydes for en nærmere fastsat funktion eller arbejdsforpligtelse, f.eks. svejsetillæg, tillæg for betjening af særlige maskiner, (rådigheds)vagtillæg

Sådanne tillæg indgår dog kun i lønberegningen, hvis de har karakter af *fast påregnelige løndele* for den enkelte medarbejder, jf. pkt. 3.

Det bemærkes, at *over-/merarbejdsbetaling ikke medregnes*, uanset om over-/merarbejdet gennem en længere periode måtte have haft en mere permanent karakter. Tilsvarende gælder for *udgiftsdækkende ydelser* (f.eks. befordringsgodtgørelse, time- og dagpenge).

### **3. Hvornår er tillæg "fast påregnelige"?**

Betingelsen om fast påregnelighed anses for opfyldt, hvis

- medarbejderen ifølge sit *ansættelsesbevis* udtrykkeligt er ansat til tjeneste, for hvilken der udbetales arbejds- eller arbejdstidsbestemte tillæg, og i praksis har arbejdet i overensstemmelse hermed, eller
- medarbejderen *regelmæssigt gennem længere tid* (normalt mindst 1/2 år) rent faktisk har udført sådan tjeneste.

### **4. Arbejdstidsbestemte ydelser, der gives i form af frihed**

Visse personalegrupper optjener sideløbende med eller som alternativ til tillæg for arbejde i aften-/nattimerne ekstraordinær frihed som compensation for arbejde uden for normal arbejdstid – eksempelvis 3 timers frihed for hver 37 timers arbejde i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 6.00, jf. tjenestemændenes arbejdstidsaftale.

I det omfang betingelsen om fast påregnelighed er opfyldt, jf. pkt. 3, optjenes sådan frihed tilsvarende under betalt fravær. Omvendt gives der ikke erstatningsfrihed for opsparet frihed, som skulle have været afviklet i en periode, hvor den ansatte på grund af lovligt forfald er fraværende fra arbejdet – f.eks. på grund af sygdom.

Reglen gælder dog ikke i relation til *ferie*, som ikke kan afholdes på opsparede fri-dage. I konsekvens heraf opspares der heller ikke frihed under ferie.

## **5. Fraværssituationer, hvor der ydes løn**

Nedenfor oplistes de typiske situationer, hvor medarbejdere i staten mv. har ret til løn under fravær fra deres sædvanlige arbejde, med bemærkning om, i hvilket omfang der optjenes tillæg, henholdsvis frihed.

### **a) Sygdom**

Der optjenes såvel tillæg som frihed.

### **b) Barsels- og adoptionslov**

Der optjenes såvel tillæg som frihed i de orlovsperioder, hvor den pågældende i henhold til barselsaftalen har krav på løn.

### **c) Omsorgsdage**

**(i henhold til barselsaftalen eller konverteret afspadseringsfrihed)**

- Der optjenes såvel tillæg som frihed under afvikling af omsorgsdage *i tilknytning til* orlov efter barselsaftalen, jf. § 8, stk. 1, i barselsaftalen af 26. februar 2003.
- Der optjenes hverken tillæg eller frihed under afvikling af omsorgsdage *uden tilknytning til* orlov efter barselsaftalen, jf. § 8, stk. 2, i barselsaftalen af 26. februar 2003.

### **d) Barns 1. sygedag**

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

### **e) Ferie, herunder særlige feriedage**

Der optjenes tillæg, men ikke frihed.

### **f) Militærtjeneste (genindkaldelse)**

Der optjenes såvel tillæg som frihed.

### **g) Disciplinær suspension (tjenestemænd)**

Der ydes 2/3 løn, men optjenes hverken tillæg eller frihed.

Ved eventuel efterbetaling i forbindelse med ophævelse af suspensionen tages der konkret stilling til, om der skal ydes tillæg og frihedsopsparing for suspensionsperioden, jf. § 5 i aftalen af 26. september 1988 om suspension mv. og ulovlig udeblivelse.

**h) Midlertidig overførelse til anden tjeneste eller tjenestefritagelse i forbindelse med disciplinærundersøgelse (tjenestemænd)**

Der optjenes hverken tillæg eller frihed, jf. § 2, stk. 4, i aftalen af 26. september 1988 om suspension mv. og ulovlig udeblivelse.

Under midlertidig overførelse til anden tjeneste optjenes dog særlige ydelser – herunder opsparing af frihed – i det omfang, den midlertidige tjeneste betinger det.

**i) Efterbetaling af løn, der er tilbageholdt i forbindelse med anholdelse eller varetægtsfængsling**

Hvis lønnen efterbetales i forbindelse med, at påtale opgives eller tjenestemanden frifindes, indgår tillæg i efterbetalingen, og frihed anses for optjent i samme omfang, som hvis tjenestemanden havde udført sin normale tjeneste, jf. § 4, stk. 1, i aftalen af 26. september 1988 om suspension mv. og ulovlig udeblivelse.

**j) Funktion i højere stilling**

Der optjenes hverken tillæg eller frihed i forhold til den ansattes *egen* stilling.

**k) Deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder**

Der optjenes såvel tillæg som frihed i det omfang, en ansat er fraværende fra sit sædvanlige arbejde på grund af deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder, jf. samarbejdsaftalen af 29. maj 2002, pkt. 17.

Der optjenes arbejdstidsbestemte (men ikke arbejdsbestemte) tillæg samt frihed, hvis tjenesten omlægges med henblik på deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder, jf. samarbejdsaftalen af 29. maj 2002, pkt. 17.

**l) Deltagelse i sikkerhedsarbejde (herunder § 9-kurser)**

Der optjenes såvel tillæg som frihed, jf. pkt. 2 i cirkulære af 1. september 1993 om honorering af sikkerhedsrepræsentanter m.fl.

**m) Tillidsrepræsentantarbejde**

Der optjenes såvel tillæg som frihed i det omfang, en ansat er fraværende fra sit sædvanlige arbejde, fordi ledelsen lægger beslag på den pågældende i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, jf. cirkulærebemærkningerne til § 7 i tillidsrepræsentantaftalen af 27. juni 2003.

Der optjenes arbejdstidsbestemte (men ikke arbejdsbestemte) tillæg samt frihed, hvis tjenesten omlægges af hensyn til varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet, jf. tillidsrepræsentantaftalen af 27. juni 2003, § 7, stk. 3, samt cirkulærebemærkningerne til § 7.

**n) Afspadsring**

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

**o) Tjenestefrihed med løn**

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

**p) Kursusdeltagelse**

Der optjenes hverken tillæg eller frihed ved omlægning af tjenesten, som skyldes den ansattes kursusdeltagelse.

**6. Lønbegrebet i relation til visse økonomiske godtgørelser**

Begrebet ”sædvanlig” løn anvendes tillige i relation til beregning af en række forskellige godtgørelser, som en ansat kan have krav på i forbindelse med fratræden.

Nedenfor angives beregningsgrundlaget for en række typisk forekommende tilfælde.

**a) Efterindtægt (tjenestemandspensionsloven kap. 6)**

Der indregnes tillæg, men ikke frihedsopsparing.

**b) Fratrædelsesgodtgørelse (funktionærlovens § 2a)**

Der indregnes tillæg, men ikke frihedsopsparing.

**c) Efterløn (funktionærlovens § 8)**

Der indregnes tillæg, men ikke frihedsopsparing.

**d) Fratrædelsesbeløb i forbindelse med frivillige fratrædelsesordninger**

Der indregnes tillæg, men ikke frihedsopsparing.

**e) Fratrædelsesbeløb i forbindelse med åremålsansættelse**

Der indregnes hverken tillæg eller frihedsopsparing.

## **7. Ikrafttrædelse**

Cirkulæret træder i kraft den 1. december 2003.

Samtidig ophæves

- Finansministeriets cirkulære nr. 104 af 25. maj 1977 – Vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser til personer med ansættelse på funktionærvilkår
- Finansministeriets cirkulære nr. 81 af 2. maj 1978 – Vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser til tjenestemænd o.lign. i staten, folkeskolen og folkekirken
- Finansministeriets cirkulære nr. 186 af 23. oktober 1979 – Vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser til lønmodtagere, der oppebærer løn under ferie i henhold til ferieloven
- Finansministeriets cirkulære nr. 50 af 26. marts 1998 om ændrede retningslinier for beregning af løn under betalt fravær.

Finansministeriet, Personalestyrelsen

Den 1. december 2003

P.M.V.

E.B.

**Eva Hoff Sonne**