

## Ordinære fridage

Vejledning til arbejdstidsaftalen mellem Rigspolitiet og Politiforbundet (polititjenestemænd, tjenestemandsansatte kontorfunktionærer og tjenestemandsansatte kontorbetjente).

### Indhold

<b>1. Hvad er ordinære fridage .....</b>	<b>2</b>
"Frihedsbegreber" i politiet .....	2
<b>2. Regler for ordinære fridage – antal og placering .....</b>	<b>3</b>
26 ordinære fridage hvert kvartal (+ hvis helligdage).....	3
26 friweekender om året.....	4
Så vidt muligt 2 sammenhængende ordinære fridage om ugen .....	4
Højst 10 arbejdsdage mellem 2 ordinære fridage .....	4
<b>3. Regler for ordinære fridage – fridagens længde .....</b>	<b>5</b>
Én ordinær fridag: 40 eller 36 timer.....	5
To ordinære fridage i træk: 64 eller 56 timer.....	5
Tredje (og eventuelt efterfølgende) ordinære fridag i træk: 24 timer .....	6
Ordinære fridages længde før og efter andet fravær (ferie, sygdom, AF mv.) .....	6
For korte ordinære fridage.....	7
<b>4. Inddragelse af en ordinær fridag.....</b>	<b>11</b>
Kompensation for en inddraget ordinær fridag.....	11
Tilkald på en ordinær fridag.....	13
Rejser på en ordinær fridag.....	13
Ansatte undtaget fra reglerne om inddragelse af ordinære fridage .....	13
<b>5. Kortvarig tjeneste på en ordinær fridag .....</b>	<b>14</b>
Fridagen er stadig afholdt.....	14
<b>6. Ansvar – planlægning, omlægning og opfølgning.....</b>	<b>14</b>
Kompensation for inddragede fridage (for korte fridage) .....	14



# 1. Hvad er ordinære fridage

## "Frihedsbegreber" i politiet

I politiet bruger vi forskellige betegnelser for forskellige former for frihed. Det kan fx være ordinære fridage, afspadsering eller tilgodehavende frihed, udligningsfrihed, ferie, særlige feriedage, omsorgsdage osv.

### Ordinære fridage (FRI)

Ofte taler vi bare om fridage, men da der gælder nogle særlige regler for de ordinære fridage, er det vigtigt, at vi i tjenestepanlægningen skelner mellem ordinære fridage og andre former for frihed. Når vi taler om fridage, fridøgslængder, friweekender, antal fridage pr. kvartal, inddragede fridage osv., er det således ordinære fridage, vi taler om.

Ordinære fridage er de fridage, som svarer til lørdage og søndage for ansatte, der har almindelig dagarbejdstid fra mandag til fredag og fri i weekenden. Men da mange ansatte i politiet arbejder i skiftende vagter fordelt over hele ugen, er der i arbejdstidsaftalen mellem Rigspolitiet og Politiforbundet beskrevet nogle særlige regler for de ordinære fridage – regler, som har til formål at tage hensyn til den fysiske og psykiske belastning ved skiftende og ubekvemme arbejdstider, og som skal sikre, at alle ansatte får tilstrækkeligt med frihed mellem arbejdsdagene.

### Udligningsfrihed (UFD)

I forbindelse med tjenestepanlægningen bruger vi også begrebet udligningsfrihed. Begrebet er egentlig en betegnelse for noget, som ikke er noget. En hel dags udligningsfrihed er således ikke en fridag i den forstand, at der gælder særlige regler for dagens varighed eller placering, og der er heller ikke tale om, at man "afleverer" timer fra sin tilgodehavende frihed på samme måde, som når man afspadserer. Udligningsfrihed er den frihed, man har, når man hverken er på arbejde, holder ordinær fridag, ferie, afspadserer eller lignende. Arbejder man fx 37 timer om ugen, og præsterer disse 37 timer på 4 arbejdsdage, ja så kan man holde udligningsfri den 5. dag. Udligningsfrihed er derfor et planlægningsværktøj, som skal ses i lyset af den ansattes månedsnorm, og som kan bruges i forbindelse med tjenestepanlægningen hen over en måned.

### Eksempel:

En ansat, som arbejder 37 timer om ugen, og som har mange 10-timers vagter i løbet af en måned, vil have en del udligningsfrihed – dvs. dage, hvor man ikke behøver at arbejde, fordi man allerede har præsteret de timer, man skal.

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn
10-20	10-20	10-21	10-16	UFD	FRI	FRI



I eksemplet arbejder den ansatte 37 timer fordelt på mandag, tirsdag, onsdag og torsdag, og der er planlagt ordinære fridage (friweekend) lørdag og søndag. Der kan derfor planlægges en dags udligningsfrihed om fredagen.

### Deltidsfrihed (DFRI)

Noget tilsvarende gør sig gældende for begrebet deltidfrihed. Det bruges i tjenesteplanlægningen, når en ansat arbejder på deltid, og arbejdstiden er fordelt på mindre end 5 dage om ugen.

#### Eksempel:

En ansat arbejder 28 timer om ugen fordelt på tirsdag, onsdag, torsdag og fredag, holder ordinært fri i weekenden og fast deltidfri hver mandag.

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn
DFRI	8-15	8-15	8-15	8-15	FRI	FRI

Deltidsfrihed er en betegnelse, som bruges i tjenesteplanlægningen, men i princippet betyder begrebet det samme som udligningsfrihed. På samme måde som ved udligningsfrihed, gælder der heller ingen regler for længden og placeringen af deltidfrihed.

## 2. Regler for ordinære fridage – antal og placering

De særlige regler, der gælder for de ordinære fridage, har at gøre med, hvor mange fridage, man har ret til, hvordan de skal placeres, og hvor lange de skal være.

### 26 ordinære fridage hvert kvartal (+ hvis helligdage)

Den ansatte har ret til 26 ordinære fridage hvert kvartal. Det svarer til det antal fridage, man har på et kvartal, hvis man har fri hver lørdag og søndag. Der *skal* derfor planlægges 26 ordinære fridage hvert kvartal, og fridagene *skal* afvikles i det pågældende kvartal. (Et kvartal er her et kalenderkvartal, dvs. 1. kvartal er januar, februar, marts, 2. kvartal er april, maj, juni osv.).

Der kan *ikke* planlægges mere end 26 ordinære fridage pr. kvartal med mindre, der forekommer søgnehelligdage i kvartalet. Ligger der fx tre søgnehelligdage i det pågældende kvartal, skal antallet af ordinære fridage tilsvarende forhøjes med tre dage – dvs., at der i dette tilfælde skal planlægges 29 ordinære fridage i kvartalet. Det er den eneste situation, hvor der kan planlægges mere end 26 ordinære fridage på et kvartal.

Hvis en ansat er syg på en ordinær fridag, betragtes fridagen som afholdt.



## 26 friweekender om året

Side 4

Den ansatte har ret til 26 friweekender om året (sammenhængende lørdags-søndagsfri). Det vil sige, at man skal have fri halvdelen af weekenderne på et kalenderår. Det betyder, at nogle af de 26 ordinære fridage, der skal planlægges i et kvartal, skal ligge på sammenhængende lørdag-søndage.

### Hvornår er en friweekend afholdt?

En friweekend er afholdt, når man har haft fri fra lørdag kl. 00.00 (eller før) til søndag kl. 24.00 (eller senere). Planlagte friweekender, der falder i sygefraværsperioder og weekender, som falder i ferieperioder, betragtes som afholdte friweekender. Skulle *det undtagelsesvist* ske, at en ansat bytter sig til en vagt i en friweekend, udløser det ikke en ekstra friweekend eller anden form for kompensation.

## Så vidt muligt 2 sammenhængende ordinære fridage om ugen

### Højst 10 arbejdsdage mellem 2 ordinære fridage

Når de ordinære fridage skal planlægges, skal der så vidt muligt lægges 2 sammenhængende ordinære fridage hver uge. Der kan dog være situationer, hvor det ikke er muligt og situationer, hvor det (undtagelsesvist) kan være nødvendigt at arbejde mere end en uge i træk. I sådanne situationer gælder reglen om, at der *aldrig* må være mere end 10 arbejdsdage mellem 2 ordinære fridage.

#### Den optimale planlægning (hovedregel):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	FRI	FRI	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.

#### Den undtagelsesvise planlægning (maksimale antal arbejdsdage i træk):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
FRI	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	Arb.	FRI



### 3. Regler for ordinære fridage – fridagens længde

Side 5

Ordinære fridage skal have en vis længde, før de kan betragtes som fridage. Fridagens længde regnes, fra den sidste vagt slutter (før fridagen), til den første vagt begynder (efter fridagen).

#### Én ordinær fridag: 40 eller 36 timer

Holdes der fx én ordinær fridag mellem to arbejdsdage, skal fridagen vare mindst 40 timer. Det svarer til, at en ansat med normalt dagarbejde går hjem tirsdag kl. 16.00, holder fri onsdag, og møder igen torsdag kl. 08.00. Hvis fridagen dækker et helt kalenderdøgn, behøver den dog ikke vare mere end 36 timer.

Eksempel 40 timer:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
18-02	18-02	FRI	18-02	18-02
		40 timer		

I eksemplet afholdes en ordinær fridag mellem to 18-02 vagter. Da fridagen ikke dækker hele onsdagsdøgnet, fordi der arbejdes til kl. 02.00 natten til onsdag, skal fridagen vare mindst 40 timer. Den ansatte kan i dette eksempel tidligst møde på arbejde igen torsdag kl. 18.00, og der kan således *ikke* planlægges en formiddagsvagt om torsdagen.

Eksempel 36 timer:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
15-23	15-23	FRI	11-19	10-18
		36 timer		

I dette eksempel har den ansatte fri hele onsdagsdøgnet (fra kl. 00.00 – kl. 24.00), og fridagen behøver således ikke vare mere end 36 timer. Den ansatte kan derfor møde på arbejde igen torsdag kl. 11.00 (og ikke før).

#### To ordinære fridage i træk: 64 eller 56 timer

Hvis den ansatte holder to ordinære fridage i træk, skal fridagene have en samlet længde af mindst 64 timer med mindre, de dækker to fulde kalenderdøgn – i dette tilfælde skal den samlede længde være mindst 56 timer.



Eksempel 64 timer:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
18-02	18-02	FRI	FRI	18-02
		64 timer		

Som i eksemplet ovenfor, kan der *ikke* planlægges en formiddagsvagt om fredagen. Den ansatte kan tidligst møde fredag kl. 18.00, hvis fridagene skal have den rette samlede længde af 64 timer.

Eksempel 56 timer:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
15-23	15-23	FRI	FRI	7-15
		56 timer		

Når to sammenhængende fridage dækker to fulde kalenderdøgn, skal den samlede længde være mindst 56 timer, og der kan i dette eksempel derfor planlægges en formiddagsvagt fredag efter de to fridage.

**Tredje (og eventuelt efterfølgende) ordinære fridag i træk: 24 timer**

Holdes der mere end to ordinære fridage i træk, skal de efterfølgende fridage være mindst 24 timer.

Eksempel 1:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
18-02	FRI	FRI	FRI	18-02
	64 timer		24 timer	

Eksempel 2:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
15-23	FRI	FRI	FRI	7-15
	56 timer		24 timer	

**Ordinære fridages længde før og efter andet fravær (ferie, sygdom, AF)**

En fridag begynder, når den ansatte har fri fra arbejde dagen før fridagen, og slutter, når den ansatte møder på arbejde igen dagen efter fridagen. Men hvordan beregnes fridagens længde, hvis den ansatte har været fraværende pga. ferie, afspadsring, sygdom, barns sygdom, omsorgsdage eller lignende før eller efter den ordinære fridag?



Ved fravær pga. afspadsering, sygdom, barns sygdom, omsorgsdage og særlige feriedage før eller efter en ordinær fridag, beregnes fridagens længde til eller fra den arbejdstid, der normalt var planlagt på fraværsdagen.

Eksempel – afspadsering, sygdom, omsorgsdag, særlig feriedag:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
15-23	15-23	FRI	23-7	23-7
		48 timer	SYG	

**Gælder for fravær på grund af:**

- Afspadsering
- Sygdom (egen eller barns)
- Omsorgsdag
- Særlig feriedag

Ved fravær pga. ferie skal man beregne tiden, fra sidste vagt slutter før fridagen eller feriedagene, til første vagt begynder efter fridagen eller feriedagene og tælle 24 timer pr. feriedag.

Eksempel – ferie:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
15-23	FRI	Ferie	Ferie	23-7
	48 timer	24 timer	24 timer	
	96 timer			

**Gælder for fravær på grund af:**

- Ferie (ikke særlige feriedage)

Fra den ansatte går hjem mandag kl. 23.00 til vedkommende møder igen fredag kl. 23.00 er der 96 timer. Af disse 96 timer er de 48 timer feriedage (2 x 24 timer). Den ordinære fridag før feriedagene er således 48 timer lang og opfylder dermed kravet til ordinære fridages længde.

**For korte ordinære fridage**

Hvis det viser sig, at den ansatte har holdt en ordinær fridag, som ikke har haft den rigtige længde, betragtes fridagen som inddraget (se afsnit 4 om inddragelse af en ordinær fridag), og den ansatte skal have kompensation for den inddragede fridag. Kompensationen gives som 6 timers overarbejde (6 timer + 50%), dvs. 9 timers tilgodehavende frihed (afspadsering).

Det er ledelsens ansvar at sørge for, at reglerne om fridøgns længder overholdes, og der er mange situationer, hvor man skal være særligt opmærksom på, om de ordinære fridage har den foreskrevne længde, fx:

**Skift fra nattevagt til formiddagsvagt**

Når en ansat skifter fra at arbejde i nattevagt til at arbejde i formiddagsvagt, må der *aldrig* planlægges en ordinær fridag imellem disse to vagttyper – den ordinære fridag vil altid blive



for kort. Der skal i stedet for planlægges en dags udligningsfrihed mellem nattevagten og formiddagsvagten, da udligningsfrihed ikke er omfattet af reglerne om fridøgnslængder:

Side 8

Forkert:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
23-7	23-7	FRI	7-15	7-15
		24 timer		

Rigtigt:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre
23-7	23-7	UFD	7-15	7-15

### Udligning af underskud på normen

Når udligningsfrihed bruges som planlægningsværktøj i tjenesteplanlægningen, skal man være opmærksom på den ansattes månedsnorm. Det går ikke, at man planlægger udligningsfri, *hver gang* den ansatte skal have en fridag, for så vil han eller hun komme i underskud på månedsnormen, fordi der ikke er planlagt arbejdstimer nok i den pågældende måned. Endvidere skal man huske, at der skal afholdes et vist antal ordinære fridage hvert kvartal.

Som udgangspunkt skal arbejdstiden planlægges sådan, at vagterne er 7,4 eller 8 timer lange. Samtidig skal man sørge for, at brugen af udligningsfri ikke giver underskud på normen ved månedens udgang. Dette gøres ved at planlægge nogle vagter, som er længere end 8 timer (og her skal man igen være opmærksom på længden af eventuelle efterfølgende ordinære fridage). De ekstra timer kan afspadses, hvis den ansatte har tilgodehavende frihed nok, og hvis afspadsingen varsles rettidigt (80 timer i forvejen). Fx kan der planlægges én eller to 12-timers vagter, og den ansatte kan så afspadsere 4 af de 12 timer.

### Ordinær fridag efter overarbejde

En anden situation, hvor ledelsen skal være særligt opmærksom på de ordinære fridages længde er, når en ansat har overarbejde. Nedenstående eksempel viser, hvordan en planlagt ordinær fridag bliver for kort pga. overarbejde på en sponsorgagt dagen før, selvom ledelsen er opmærksom på at ændre vagten efter fridagen.

#### 1) Den ansattes tjenesteplan for den pågældende uge ser i første omgang således ud:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn
FRI	8-16	8-16	8-16	8-16	8-16	FRI

2) Søndag – dagen før den pågældende arbejdsuge begynder - får den ansatte en sponsorgagt kl. 15-23, men da tjenesten tirsdag begynder kl. 08.00, bliver den ordinære fridag mandag (som skal vare mindst 36 timer) for kort:





Søn	Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn
15-23	FRI	8-16	8-16	8-16	8-16	8-16	FRI
Sponsorvagt	33 timer						

3) For at undgå, at den ordinære fridag mandag bliver for kort, ændrer ledelsen den ansattes vagt tirsdag til en 11-19 vagt, så den ordinære fridag får den rette længde af mindst 36 timer:

Søn	Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn
15-23	FRI	11-19	8-16	8-16	8-16	8-16	FRI
Sponsorvagt	36 timer	Ændret fra 8-16					

4) Tjenesteplanen er nu rettet til således, at den ansatte kan påtage sig sponsorvagten og samtidig holde en ordinær fridag mandag, som har den rette længde af mindst 36 timer. På sponsorvagten opstår der imidlertid en situation i løbet af aftenen, som gør, at den ansatte er nødt til at arbejde over til kl. 01.00. Den faktiske tjenesteplan ser nu således ud:

Søn	Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn
15-01	FRI	11-19	8-16	8-16	8-16	8-16	FRI
Sponsorvagt + 2 timers overarbejde	34 timer	Ændret fra 8-16					

Overarbejdet på sponsorvagten betyder, at fridagen bliver for kort (34 timer), og da overarbejdet samtidig griber ind i det kalenderdøgn, hvor den ordinære fridag er placeret, betyder det, at fridagen ikke længere strækker sig over et helt kalenderdøgn. Derfor skal den nu ikke være 36 timer, men mindst 40 timer lang.

5) Den eneste måde at undgå, at fridagen mandag bliver for kort er, at ledelsen ændrer den ansattes tirsdagsvagt endnu en gang, inden han eller hun forlader arbejdspladsen efter sponsorvagten. Da fridagen ikke længere strækker sig over et fuldt kalenderdøgn, skal den nu være mindst 40 timer, og den ansatte kan først møde på arbejde igen tirsdag kl. 17.00 eller senere.

Søn	Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn
15-01	FRI	17-24	8-16	8-16	8-16	8-16	FRI
Sponsorvagt + 2 timers overarbejde	40 timer	Ændret fra 11-19					

Omlægningen af tjenesten tirsdag fra i første omgang at være en 8-16 vagt til i sidste ende at blive en 17-24 vagt, udløser et omlægningshonorar, fordi den oprindeligt planlagte tjeneste forskydes med mere end 8 timer, og fordi omlægningen ikke kunne varsles 72 timer i forvejen.



### Ordinær fridag efter tilkald

En gang imellem kan der opstå en akut situation, hvor det bliver nødvendigt at tilkalde en ansat i en weekend, hvor han eller hun har fri. Sker dette, skal ledelsen også her være meget opmærksom på, om efterfølgende ordinære fridage, har den rigtige længde.

Hvis ledelsen tilkalder en ansat på en lørdag i en friweekend, inddrages den ordinære fridag lørdag, og inddragelsen skal godtgøres efter reglerne om tilkald på en ordinær fridag (se afsnit 4). Men samtidig skal man holde øje med, om den ordinære fridag om søndagen bliver for kort pga. tilkaldet lørdag.

#### Eksempel - Planlagt tjeneste:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn	Man
7-15	7-15	7-15	7-15	7-15	FRI	FRI	15-23
					72 timer		

#### Faktisk tjeneste:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn	Man
7-15	7-15	7-15	7-15	7-15	21-04	FRI	15-23
					Tilkald	35 timer	

I ovenstående eksempel er den ansatte blevet tilkaldt lørdag aften kl. 21 i forbindelse med en sag, og kan først gå hjem igen kl. 04.00 natten til søndag. Den ordinære fridag søndag varer nu kun 35 timer, og er dermed blevet kortere end de krævede 40 timer. Derfor skal ledelsen sørge for at ændre den ansattes vagt om mandagen efter friweekenden (inden han eller hun forlader arbejdspladsen lørdag). Hvis ledelsen ikke gør det, er konsekvensen, at tilkaldet på lørdagsfridagen kommer til at betyde, at der inddrages to fridage i stedet for kun den ene, som var nødvendig.

#### Korrekt omlagt tjeneste:

Man	Tirs	Ons	Tors	Fre	Lør	Søn	Man
7-15	7-15	7-15	7-15	7-15	21-04	FRI	20-02
					Tilkald	40 timer	Ændret fra 15-23

Ledelsen ændrer derfor mandagsvagten fra at begynde kl. 15.00 til først at begynde kl. 20.00, så den ordinære fridag søndag får den rette længde af 40 timer.



## 4. Inddragelse af en ordinær fridag

Side 11

Som vist i afsnittet om for korte ordinære fridage, kan ledelsen *undtagelsesvist* inddrage en planlagt ordinær fridag, men aldrig hvis det betyder, at en ansat kommer til at arbejde mere end 10 dage i træk. En ordinær fridag er planlagt, når den er offentliggjort på tjenesteplanen op til 4 uger frem.

### Kompensation for en inddraget ordinær fridag

Opstår der en situation, hvor det bliver *nødvendigt* at inddrage en planlagt ordinær fridag, skal den ansatte have kompensation for den inddragede fridag i form af afspadseringsfrihed af samme varighed som den præsterede arbejdstid (6-12 timer) + 50%. Bliver man således sat til tjeneste fra kl. 8-16 på den inddragede fridag, udløser det 12 timers afspadseringsfrihed. Der kan ikke kompenseres for mindre end 6 arbejdstimer på den inddragede fridag, og hvis den ansatte arbejder længere end 12 timer på den inddragede fridag, godtgøres den præsterede arbejdstid ud over 12 timer med afspadseringsfrihed af samme varighed + 100%.

### Eksempel: Kompensation for tjeneste på en inddraget ordinær fridag

Antal arbejdstimer	Under 12 timer: + 50 % Over 12 timer: + 100 %	Antal timers kompensation i alt
6	3	9
7	3,5	10,5
8	4	12
9	4,5	13,5
10	5	15
11	5,5	16,5
12	6	18
13	6 + 1	20
14	6 + 2	22
15	6 + 3	24
16	6 + 4	26

### Særskilt kompensation

Kompensation for inddragede fridage gives som afspadseringsfrihed, og indgår derfor ikke i den normale arbejdstidsopgørelse (månedsnormen). Hvis man arbejder mere end det, der er varslet for den inddragede fridag (overarbejde), betyder det, at eventuelt overarbejde godtgøres på samme måde, som de øvrige timer, der præsteres på den inddragede fridag, det vil sige 6-12 timer + 50%, mere end 12 timer + 100%.



### Ingen kompensation

Hvis den ansatte får ændret en ordinær fridag til en tjenstedag på *egen* foranledning, (i forbindelse med bytning af vagter), ydes der *ikke* kompensation for en inddraget fridag. Fridagen udskydes i stedet til senere afholdelse – så vidt muligt i samme kvartal, som den ellers skulle have været afholdt i.

### En inddraget fridag kan ikke gives tilbage igen

Når først den ansatte har fået at vide, at ledelsen er nødt til at inddrage en ordinær fridag, kan fridagen *ikke* gives tilbage igen. Den ansatte skal derfor have kompensation efter reglerne om inddragelse af en ordinær fridag, selvom han eller hun ikke præsterer arbejde på dagen. Kompensationen gives som 6 timers afspadseringsfrihed + 50%, dvs. i alt 9 timers afspadseringsfrihed. Ledelsen kan dog pålægge den ansatte at afspadsere de 6 "arbejdstimer" på den inddragede fridag, hvor der alligevel ikke skal arbejdes, hvis afspadseringen varsles mindst 80 timer før påbegyndelsen af det døgn, hvori fridagen var placeret.

Fre	Lør	Søn	Man	Fre	Lør	Søn	Man	Fre	Lør	Søn	Man
7-15	FRI	FRI	15-23	7-15	FRI	12-20	15-23	7-15	FRI	12-18	15-23
		Planlagt fridag				Inddraget fridag				AF Varsles ons kl. 16	

I eksemplet har en ansat fået planlagt en friweekend (2 ordinære fridage) lørdag og søndag. En uge før, friweekenden skal afholdes, er ledelsen nødt til at inddrage den ordinære fridag søndag, da der er brug for den ansatte i forbindelse med en fodboldkamp. Ledelsen inddrager fridagen og sætter den ansatte til tjeneste fra kl. 12.00 til kl. 20.00.

Onsdag formiddag får ledelsen imidlertid at vide, at fodboldkampen flyttes til ugen efter, og der bliver alligevel ikke brug for den ansatte den pågældende søndag. Fridagen er inddraget og kan ikke gives tilbage igen, men ledelsen kan pålægge den ansatte at afspadsere 6 af de 9 tilgodehavende timer, som den inddragede fridag har udløst, hvis den ansatte varsles senest onsdag kl. 16.00 (80 timer før søndagsdøgnet begynder). Ledelsen ændrer derfor søndagsvagten til en 12-18 vagt og giver den ansatte besked på at afspadsere vagten.

I ovenstående eksempel, får den ansatte også afbrudt sin friweekend (sammenhængende lørdags-søndagsfri). Dette udløser ikke i sig selv kompensation, men friweekenden udskydes til senere afholdelse.

### Sygdom på en inddraget ordinær fridag

Hvis en ansat har fået sin ordinære fridag inddraget, men bliver syg på dagen, skal han eller hun stadig have kompensation for den inddragede fridag. Kompensation gives for det antal timer, den pågældende skulle have været på arbejde + 50%.



### Tilkald på en ordinær fridag

Side 13

Hvis en ansat tilkaldes på en ordinær fridag (se også afsnittet om for korte fridage), godtgøres tilkaldet efter reglerne om godtgørelse for tilkald, men på grundlag af mindst 6 timers arbejde uanset, om der kun præsteres arbejde i fx 2 timer. Fridagen er inddraget, og ledelsen skal være opmærksom på, om der ligger en ordinær fridag i forlængelse af den inddragede fridag, da den næste ordinære fridag kan blive for kort afhængigt af, hvornår tilkaldet slutter.

Godtgørelsen vil i dette tilfælde bestå af et tilkaldehonorar svarende til 2 timers overarbejdsgodtgørelse (3 timers løn), som udbetales - samt mindst 6 timers overarbejde, som den ansatte kan vælge at få udbetalt (6 timers overarbejdsgodtgørelse ~ 9 timers løn) eller overføre til sin tilgodehavende frihed (~ 9 timers afspadsring).

### Rejser på en ordinær fridag

Hvis en ansat, som led i en tjenesterejse, rejser på en ordinær fridag, er den ordinære fridag inddraget, da rejsetid er arbejdstid. Rejsetiden skal således godtgøres som en inddraget fridag, dvs. med mindst 6 timer + 50% (+ 100%, hvis rejsetiden går ud over 12 timer – men der kan aldrig medregnes mere end 13 timers rejsetid, jf. reglerne om rejsetid). Det skal derfor undgås at planlægge tjenesterejser, der medfører, at den ansatte fx er nødt til at rejse på sin ordinære fridag søndag for at kunne møde på det midlertidige tjenestested eller kursussted mandag morgen.

### Ansatte undtaget fra reglerne om inddragelse af ordinære fridage

Reglerne om tilkald på / inddragelse af ordinære fridage samt compensation herfor gælder ikke for ansatte, der er undtaget fra arbejdstidsaftalens bestemmelser om overarbejdsgodtgørelse, dvs.:

- Ledere i lønramme 34 og derover samt ledere, der får vederlag for funktion i lønramme 34 eller derover,
- ansatte, der i henhold til anden aftale er undtaget fra reglerne om overarbejdsgodtgørelse samt
- ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis arbejde i øvrigt ikke er kontrollabelt (ukontrollabelt).



## 5. Kortvarig tjeneste på en ordinær fridag

Side 14

En ansat kan udføre kortvarig tjeneste på en ordinær fridag, hvis arbejdstiden ikke overstiger 4 timer. Denne tjeneste kan dog kun bruges til standardiserede opgaver som fx båndskifte eller i forbindelse med retsmøder eller andre møder, der ikke forventes at vare mere end 4 timer - og ikke til fx rejsetid.

Kortvarig tjeneste på en ordinær fridag godtgøres med 4 timers afspadseringsfrihed (1:1-timer), og indgår således ikke i arbejdstidsopgørelsen (månedsnormen).

### Fridagen er stadig afholdt

Hvis en ansat udfører kortvarig tjeneste på en fridag, er fridagen *ikke* inddraget, men stadig afholdt, og den skal således ikke godtgøres efter reglerne om inddragede ordinære fridage. Hvis tjenesten mod forventning varer mere end 4 timer, betragtes fridagen som inddraget.

### Den eneste dag, hvor der kan arbejdes og holdes fri samtidig

Kortvarig tjeneste på en ordinær fridag er således den eneste situation, hvor der kan arbejdes og holdes fri samtidig, og det betyder også, at den kortvarige tjeneste ikke har betydning for længden af eventuelle førliggende eller efterfølgende ordinære fridage. Kortvarig tjeneste på en fridag kan kun udføres på ordinære fridage og ikke på fx afspadseringsdage eller dage med udligningsfrihed.

## 6. Ansvar – planlægning, omlægning og opfølgning

Det er ledelsens ansvar at sørge for, at arbejdstidsaftalens regler om ordinære fridage overholdes. Derfor er det vigtigt, at der på tjenestestederne foreligger en helt klar procedure for, hvem der planlægger de enkelte medarbejders arbejdstid, og hvem der følger op på planlægningen, hvis der sker inddragelse af fridage, omlægning af tjenesten eller overarbejde, så det sikres, at alle regler til stadighed overholdes. Dette gælder også, når ansatte deltager i sponsorvagter på andre tjenestesteder, end deres eget. Her er det vigtigt, at der ligger en fast procedure for opfølgning tjenestestederne imellem, hvis det fx bliver nødvendigt at ændre en vagt efter en ordinær fridag pga. overarbejde på en sponsorvagt.

### Kompensation for inddragede fridage (for korte fridage)

Hvis reglerne om ordinære fridages længde fraviges, skal der ydes kompensation som beskrevet i arbejdstidsaftalen og i nærværende vejledning. Kompensation skal ikke gives, hvis der foreligger en klar aftale mellem den enkelte ansatte og dennes leder om fravigelsen. Det kan fx være i forbindelse med bytning af vagter foranlediget af den ansatte selv eller ved akut privat behov. Aftalen skal være dokumenteret i POLPAI eller POLVAGT.

