

Udskriftsdato: 21. december 2025

CIR nr 9600 af 06/12/2011 (Gældende)

Cirkulære om beregning af løn under betalt fravær mv.

Ministerium: Skatteministeriet

Journalnummer: Finansministeriet, Moderniseringsstyrelsen,
j.nr. 11-520-22

Cirkulære om beregning af løn under betalt fravær mv.

Dette cirkulære indeholder en opdatering af de retningslinjer, der er fastsat i cirkulæret af 1. december 2003 om beregning af løn under betalt fravær mv. Samtidig er der i forhold til det tidligere cirkulære foretaget en række redaktionelle ændringer med det sigte at øge overskueligheden.

1. Indledning

Ansatte i staten mv. har i henhold til lovgivning, overenskomster, aftaler mv. 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 mange tilfælde blot defineret som 'normal' 'fuld' eller 'sædvanlig' løn.

Tilsvarende er en række økonomiske godtgørelser i mange tilfælde blot angivet som et antal måneders "løn".

Sådanne tilfælde, hvor lønbegrebet ikke er klart defineret i aftaleteksten, kan give anledning til fortolkningstvivl, specielt i relation til en række tillæg mv. for særlige ulemper, funktioner o.l., som kunne have været optjent, hvis den ansatte rent faktisk havde været på arbejde.

Disse fortolkningsspørgsmål har i vidt omfang fundet deres afklaring ved afgørelser ved domstolene, Tjenestemandssretten og faglige voldgiftsretter.

Cirkulæret beskriver de generelle retningslinjer, der gælder på området, og giver i bilag 1 og 2 et overblik over gældende regler/praksis for en række forskellige fraværssituationer og godtgørelsestyper.

Der er ikke med cirkulæret taget stilling til, *om* en ansat har krav på løn i de forskellige fraværssituationer. Reglerne herom findes i lovgivningen og de relevante overenskomster og aftaler.

Cirkulæret beskriver således kun, *hvordan* 'normal', 'fuld' eller 'sædvanlig' løn i givet fald skal beregnes.

2. Hvilke elementer indgår i 'normal', 'fuld' eller 'sædvanlig' løn?

Faste lønde

Den løn, som en ansat har krav på under betalt fravær, er som udgangspunkt

- 1) *Den faste løn*, dvs. skalalønnen/basislønnen/intervalllønnen
- 2) *Tillæg* (såvel varige som midlertidige), der ydes med *faste månedlige beløb*, herunder også tillæg, der ydes som erstatning for honorering af rådighedstjeneste og/eller over-/merarbejds godtgørelse
- 3) Eventuelle *pensionsbidrag* af de ovenfor nævnte lønde.

Variable lønde - tillæg

Herudover kan der i lønnen indgå en række *tillæg, der optjenes taxametermæssigt*. Dvs. tillæg, der ikke ydes med et fast månedligt beløb, men som udbetales for det konkrete antal arbejdstimer/vagter, der rent faktisk er præsteret.

- 1) *Arbejdstidsbestemte tillæg*, dvs. tillæg der ydes for arbejde på tidspunkter uden for normal arbejdstid, fx natpenge, søn- og helligdagstillæg, skifteholdstillæg.
- 2) *Arbejdsbestemte tillæg*, dvs. tillæg der ydes for en bestemt funktion eller gene, fx svejsetillæg, tillæg for betjening af særlige maskiner, smudstillæg.
- 3) *Vagttillæg og rådighedsvagttillæg*, dvs. tillæg der ydes for en særlig arbejdsforpligtelse, fx at stå til rådighed for tilkald i et nærmere fastsat antal timer.

Sådanne variable tillæg indgår dog kun i lønberegningen, hvis de for den pågældende medarbejder har karakter af en *fast påregnelig løndel*, jf. pkt. 3.

Følgende ydelser kan *aldrig* medregnes i lønnen:

1) *Over-/merarbejdsbetaling*, der ikke er konverteret til faste tillæg, heller ikke selv om over-/merarbejdet og betalingen herfor gennem en længere periode har haft en mere permanent og påregnelig karakter.

2) *Udgiftsdækkende ydelser*, fx befordringsgodtgørelse, time- og dagpenge.

Variable løndele – frihedsopsparing

Visse personalegrupper optjener sideløbende med eller som alternativ til kontante tillæg ekstraordinær frihed som kompensation for arbejde i aften- og nattimerne – 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 også under betalt fravær.

Det gælder dog ikke ved fravær på grund af *ferie*. Der opspares således ikke frihed, når den ansatte holder ferie (hvilket modsvares af, at ferie ikke kan holdes under afvikling af opsparet frihed).

3. Hvornår er tillæg "fast påregnelige"?

Som nævnt i pkt. 2 indgår de variable løndele kun i beregningen af den 'normale' løn, hvis de for den pågældende medarbejder har karakter af en fast påregnelig løndel.

Kravet om fast påregnelighed anses for opfyldt, hvis en af følgende betingelser er opfyldt:

1) Den ansatte er ifølge sit *ansættelsesbevis* udtrykkeligt ansat til tjeneste, for hvilken der optjenes arbejdstidsbestemte tillæg mv., arbejdsbestemte tillæg, vagt- eller rådighedsvagttillæg, og arbejder i praksis i overensstemmelse hermed.

2) Den ansatte har *regelmæssigt gennem længere tid* (normalt mindst ½ år) rent faktisk udført sådan tjeneste.

4. Fraværssituationer

I bilag 1 findes en oversigt over en række situationer, hvor ansatte i staten mv. typisk har ret til hel eller delvis løn under fravær fra deres sædvanlige arbejde.

For hver fraværstype er det angivet, om der optjenes variable tillæg, henholdsvis frihed, hvis betingelserne i pkt. 3 om fast påregnelighed i øvrigt er opfyldt, med angivelse af de eventuelle regler, der regulerer området.

5. Økonomiske godtgørelser

I bilag 2 findes en oversigt over en række almindeligt forekommende økonomiske godtgørelser med angivelse af, om der i beregningen heraf indgår variable tillæg og frihedsopsparing, hvis betingelserne i pkt. 3 om 'fast påregnelighed' i øvrigt er opfyldt.

6. Ikrafttrædelse

Cirkulæret træder i kraft den 6. december 2011.

Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9813 af 1. december 2003 om beregning af løn under betalt fravær mv.

Moderniseringsstyrelsen, den 6. december 2011

EVA HOFF SONNE

Oversigt over fraværssituationer

Medregning forudsætter fast påregnelighed, jf. cirkulærets pkt. 3.

a) Sygdom

Der optjenes såvel tillæg som frihed.

(Fællesoverenskomsterne og AC-overenskomsten – praksis fsva. tjenestemænd)

b) Barsels- og adoptionslov

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

(Barselsaftalen, p.t. aftale af 9. juni 2008 (Perst. nr. 014-08), § 12)

c) Orlov til pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

(Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager, p.t. aftale af 12. juni 2007 (Perst. nr. 015-08), § 2)

d) Orlov til pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

(Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager, p.t. aftale af 12. juni 2007 (Perst. nr. 015-08), § 3)

e) Orlov i forbindelse med barns hospitalsindlæggelse

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

(Aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager, p.t. aftale af 12. juni 2007 (Perst. nr. 015-08), § 4)

f) Omsorgsdage

Der optjenes såvel tillæg som frihed.

(Barselsaftalen, p.t. aftale af 9. juni 2008 (Perst. nr. 014-08), § 17, samt – for så vidt angår omsorgsdage konverteret fra over-/merarbejde – de respektive arbejdstidsaftaler)

g) Frihed på barns 1. og 2. sygedag

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

(Cirkulæret til aftale om tjenestefrihed af familiemæssige årsager, p.t. cirkulære af 10. juni 2008 (Perst. nr. 015-08), pkt. 1, samt fællesoverenskomsterne og AC-overenskomsten)

h) Ferie og særlige feriedage

Der optjenes tillæg, men ikke frihed.

(Ferielovens § 23, stk. 2)

i) Militærtjeneste (genindkaldelse)

Der optjenes såvel tillæg som frihed.

(P.t. cirkulære af 21. juni 1977 om løn til tjenestemænd m.fl. i staten, folkeskolen og folkekirken under værnepligtstjeneste mv.)

j) Disciplinær suspension (tjenestemænd)

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

(Suspensionsaftalen, p.t. aftale af 5. december 2008 om løn mv. under suspension mv. og ulovlig udeblivelse (Perst. nr. 073-08), § 2, stk. 1)

k) Efterbetaling af løn ved ophævelse af suspension

Hvis den indeholdte løn efterbetales i forbindelse med ophævelse af en suspension, skal der samtidig tages stilling til, om der skal ske efterbetaling af tillæg og frihedsopsparing for suspensionsperioden.

(Suspensionsaftalen, p.t. aftale af 5. december 2008 om løn mv. under suspension mv. og ulovlig udeblivelse (Perst. nr. 073-08), § 4)

- l) Midlertidig overførelse til anden tjeneste eller tjenestefritagelse i forbindelse med disciplinærundersøgelse (tjenestemænd)

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

Under midlertidig overførelse til anden tjeneste optjener tjenestemanden tillæg/opsparer frihed i denne tjeneste.

(Suspensionsaftalen, p.t. aftale af 5. december 2008 om løn mv. under suspension mv. og ulovlig udeblivelse (Perst. nr. 073-08), § 2, stk. 3 og 4)

- m) 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.

(Suspensionsaftalen, p.t. aftale af 5. december 2008 om løn mv. under suspension mv. og ulovlig udeblivelse (Perst. nr. 073-08), § 1, stk. 2)

- n) **Funktion i højere stilling**

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

Under funktionen optjener den ansatte tillæg/opsparer frihed efter de bestemmelser, der gælder for den stilling, hvori den pågældende fungerer.

- o) **Deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder**

Der optjenes såvel tillæg som frihed, i det omfang den ansatte er fraværende fra sit sædvanlige arbejde på grund af deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder.

Der optjenes arbejdstidsbestemte (men ikke arbejdsbestemte) tillæg samt frihed, hvis tjenesten omlægges med henblik på deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder.

- p) Arbejdsmiljøorganisationsarbejde

(herunder deltagelse i de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser) Der optjenes såvel tillæg som frihed.

(P.t. cirkulære af 1. september 1993 om honorering af sikkerhedsrepræsentanter m.fl. (APD nr. 69/93), pkt. 2)

- q) **Tillidsrepræsentantarbejde**

Der optjenes såvel tillæg som frihed, i det omfang den ansatte er fraværende fra sit sædvanlige arbejde, fordi ledelsen lægger beslag på den pågældende i dennes egenskab af tillidsrepræsentant.

(Tillidsrepræsentantaftalen, p.t. aftale af 30. september 2008 (Perst. nr. 058-08), jf. cirkulærebemærkningerne til § 7)

Der optjenes arbejdstidsbestemte (men ikke arbejdsbestemte) tillæg samt frihed, hvis tjenesten omlægges af hensyn til varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet.

(Tillidsrepræsentantaftalen, p.t. aftale af 30. september 2008 (Perst. nr. 058-08), § 7, stk. 3, med cirkulærebemærkninger)

- r) **Afspadsering**

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

- s) **Tjenestefrihed med løn**

Der optjenes hverken tillæg eller frihed.

t) Kursusdeltagelse

Der optjenes hverken tillæg eller frihed ved omlægninger af tjenesten, som skyldes kursusdeltagelse.

Oversigt over godtgørelser

Medregning forudsætter fast påregnelighed, jf. cirkulærets pkt. 3.

a) Efterindtægt (tjenestemandspensionslovens 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.

f) Rådighedsløn (tjenestemandslovens § 32)

Der indregnes hverken tillæg eller frihedsopsparing.