



**FINANSMINISTERIET**

Cirkulære om

**Fællesoverenskomst mellem  
Finansministeriet og  
Lærernes Centralorganisation/  
Overenskomstansattes  
Centralorganisation  
(LC/OC-fællesoverenskomst)**

**1997**

**INDHOLD**

Side

**CIRKULÆRE**

Generelle bemærkninger . . . . .	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser . . . . .	2
Til § 2. Ansættelse mv. . . . .	2
Til § 5. Lønanciennitet . . . . .	2
Til § 6. Pension . . . . .	2
Til § 7. Gruppeliv . . . . .	3
Til § 13. Konvertering af ikke-afviklet over/-merarb. til omsorgsdage . . . . .	3
Til § 17. Punkt 3. Sygdom . . . . .	4
Til § 18. Barsel, adoption og omsorgsdage . . . . .	5
Til § 21. Tjenestefrihed . . . . .	5
Til § 24. Opsigelse . . . . .	5
Til § 25. Afskedigelsesprocedure . . . . .	6
Til § 28. Videre- og efteruddannelse . . . . .	6
Til § 30. Flyttegodtgørelse . . . . .	6
Til § 40. Vilkår for elever . . . . .	6

**OVERENSKOMST****I. Fælles bestemmelser for måneds- og timelønnede**

§ 1. Overenskomstens område . . . . .	9
§ 2. Ansættelse mv. . . . .	10
§ 3. Lønsystemet . . . . .	10
§ 4. Løn . . . . .	11
§ 5. Lønanciennitet . . . . .	11
§ 6. Pension . . . . .	12
§ 7. Gruppeliv . . . . .	13
§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv. . . . .	13
§ 9. Lokal- og chefløn . . . . .	14
§ 10. Effektivisering og udvikling . . . . .	14
§ 11. Arbejdstid . . . . .	14
§ 12. Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse . . . . .	14
§ 13. Konvertering af ikke-afviklet over/-merarb. til omsorgsdage . . . . .	15
§ 14. Konvertering af ydelser til faste tillæg . . . . .	16
§ 15. Arbejdstidsbestemte tillæg . . . . .	16
§ 16. Ferie . . . . .	16

## 4.2

---

INDHOLD	Side
§ 17. Sygdom . . . . .	16
§ 18. Barsel, adoption og omsorgsdage . . . . .	17
§ 19. Implementering af forældreorlovsdirektivet. . . . .	18
§ 20. Job på særlige vilkår (socialt kapitel) . . . . .	18
§ 21. Tjenestefrihed . . . . .	18
§ 22. Militærtjeneste mv. . . . .	19
§ 23. Efterindtægt . . . . .	19
§ 24. Opsigelse . . . . .	20
§ 25. Afskedigelsesprocedure . . . . .	20
§ 26. Senior- og fratrædelsesordninger . . . . .	23
§ 27. Udvikling og omstilling . . . . .	23
§ 28. Videre- og efteruddannelse . . . . .	23
§ 29. Dækning af udgifter . . . . .	23
§ 30. Flyttegodtgørelse . . . . .	23
§ 31. Funktionærbolig . . . . .	23
§ 32. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefon . . . . .	24
§ 33. Arbejdstøj . . . . .	24
§ 34. Tillidsrepræsentantregler . . . . .	24
§ 35. Lokal uoverensstemmelse . . . . .	24
§ 36. Hovedaftale . . . . .	25
II. Særlige bestemmelser for timelønnede	
§ 37. Timelønnede . . . . .	25
§ 38. Søgnehelligdagsbetaling . . . . .	25
§ 39. Øvrige vilkår . . . . .	26
III. Elever	
§ 40. Følgende vilkår gælder for elever . . . . .	26
IV. Opsigelse	
§ 41. Opsigelse af overenskomsten . . . . .	28

## **CIRKULÆRE OM FÆLLESOVERENSKOMST MELLE FINANSMINISTERIET OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION/ OVERENSKOMSTANSATTES CENTRALORGANISATION (LC/OC-fællesoverenskomst)**

### **Generelle bemærkninger**

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation, henholdsvis Overenskomstansattes Centralorganisation har indgået vedlagte fællesoverenskomst af 1997, der træder i stedet for fællesoverenskomsten af 19. juni 1995.

Organisationsaftalerne supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten. Fællesoverenskomsten udgør således sammen med organisationsaftalerne det samlede overenskomstgrundlag. Fællesoverenskomsten kan derfor kun benyttes for en personalegruppe, hvis der er indgået en organisationsaftale for denne personalegruppe.

Det er aftalt mellem Finansministeriet og LC/OC, at denne fællesoverenskomst har umiddelbar virkning fra 1. april 1997 for samtlige personalegrupper, som var omfattet af fællesoverenskomsten af 19. juni 1995.

Der er i overenskomsten optaget henvisninger til gældende aftaler mellem Finansministeriet og centralorganisationerne. Dette udelukker dog ikke, at de ansatte kan være omfattet af andre generelle aftaler mellem de to parter.

I øvrigt gælder aftale af 6. november 1990 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner med tillægsaftaler.

## Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

### Til § 2. Ansættelse mv.

De ansatte er omfattet af aftale af 14. juni 1993 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

### Til § 5. Lønanciennitet

Bestemmelsen om tillægelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyansættelser. For allerede ansatte kan der således ikke foretages om-beregning af lønanciennitet i medfør af § 5.

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den forhøjede lønanciennitet, som den pågældende måtte have fået i henhold til punkt 2 (2. afsnit) eller punkt 3 hos en anden ansættelsesmyndighed.

Med virkning fra 1. april 1995 optjenes ved en beskæftigelse på under 15 timer pr. uge halv lønanciennitet.

### Til § 6. Pension

Stampersonel og andre ansatte i forsvaret, der er omfattet af civilarbejderloven (lov nr. 82 af 12. marts 1970), er ikke omfattet af bestemmelsen.

Ved udtrykket "det offentlige" i § 6, stk. 2, samt i eventuelle karensbestemmelser i organisationsaftalerne forstås staten, folkeskolen, folkekirken, tilskudsområder, (amts)kommuner, kommunale værker, koncessionerede selskaber o.l. Fravær pga. tjenestefrihed med løn, barsel, sygdom og ferie uden løn medregnes ved opgørelse af karenstiden. Anden tjenestefrihed uden løn medregnes ikke i karenstiden.

Pensionsbidrag påbegyndes indbetalt den 1. i måneden efter at betingelserne er opfyldt - eventuelt fra førstkommende lønudbetaling.

### **Til § 7. Gruppeliv**

Finansministeriet udsender cirkulære om den til enhver tid gældende ordning. Fra 1. oktober 1998 forhøjes den aftalte gruppelivssum fra kr. 200.000 til kr. 250.000, hvorefter præmien for den enkelte udgør kr. 57,90.

### **Til § 13. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage**

Som led i overenskomstforhandlingerne i 1995 blev der i barselsaftalen indført ret til 10 omsorgsdage som følge af barsel og adoption for ansatte, der bliver forældre efter 1. april 1995.

I tilknytning hertil blev det samtidig aftalt at åbne mulighed for, at ansatte, herunder også medarbejdere der ikke opfylder betingelserne for at opnå omsorgsdage i henhold til barselsaftalen, kan opspare omsorgsdage ved konvertering af eventuel ikke-afviklet afspadseringsfrihed, der er givet som kompensation for tidligere udført over-/merarbejde og for arbejde på ubekvemme tidspunkter ("37/2-opsparingen").

Ordningen er frivillig, således at det er den ansatte, der vælger, om den ikke-afviklede frihed ved afspadseringsfristens udløb skal honoreres efter de almindelige regler om over-/merarbejdsbetaling eller konverteres til omsorgsdage.

Ansættelsemyndigheden kan vælge at begrænse adgangen til at konvertere over-/merarbejde til omsorgsdage.

Ansættelsesmyndigheden kan således bestemme, at der pr. kalenderår maksimalt kan konverteres timer i et omfang svarende til 10 omsorgsdage, ligesom der kan fastsættes et loft for det samlede antal dage, der til enhver tid kan henstå på den enkelte medarbejders "omsorgskonto". Dette loft kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

De ændrede retningslinier gælder for konvertering af over-/merarbejdstimer, der finder sted efter fællesoverenskomstens udsendelse, med således at en

| eventuel begrænsning af den årlige optjening har virkning for kalenderåret  
| 1997.

### **Til § 17, punkt 3. Sygdom**

Ansatte, der pr. 31. marts 1991 var omfattet af reglerne om forkortet opsigelsesvarsel, uden at det var nødvendigt at indgå individuel kontrakt/aftale herom, kan fortsat opsiges med forkortet varsel i medfør af fællesoverenskomsten, uden at der indgås en særlig aftale herom.

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde konkret vurdere, om der skal ske opsigelse af en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke.

Det er også ansættelsesmyndighedens afgørelse, om opsigelse skal ske med forkortet varsel eller almindeligt varsel. Opsigelse med forkortet varsel bør normalt undlades, hvis den ansatte er opført på venteliste til eller er under sygehusbehandling, som må antages inden for en kortere tid at kunne gøre den pågældende arbejdsdygtig igen, eller hvis den ansatte i øvrigt har udsigt til snarlig tilbagevenden til arbejdet.

Ligeledes er der mulighed for opsigelse med almindeligt varsel i tilfælde af hyppigt og omfattende sygefravær, selv om der ikke er tale om 120 dages sygdom inden for 12 måneder.

Det henstilles til styrelserne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende på ny er blevet arbejdsduelige, og forholdene i øvrigt tillader det.

Ved afgrænsning af ulykkestilfælde i forhold til andre arbejdsskader (erhvervssygdomme mv.) kan der henvises til arbejdsskadeforsikringsloven, jf. lov nr. 390 af 20. maj 1992, med senere ændringer, §§ 9 og 10.

I overensstemmelse med praksis kan ulykkestilfælde defineres som en udefrakommende begivenhed, som er uafhængig af den pågældende persons

vilje, og som har skadelig indvirkning på vedkommendes helbredstilstand. Der skal foreligge en pludselig indtrådt begivenhed som f.eks. stød, slag, forvridning eller snitsår.

#### **Til § 18. Barsel, adoption og omsorgsdage**

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under barsels- og adoptionsorlov henvises til Finansministeriets cirkulære af 23. maj 1997 om barselsfonden.

#### **Til § 21. Tjenestefrihed**

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed og lønafkortning for tjenestemænd, der varetager ombud o.lign.

De ansatte er omfattet af Finansministeriets cirkulære om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og slægtninge.

De ansatte er omfattet af Ministeriet for statens lønnings- og pensionsvæsens cirkulæreskrivelse om deltagelse i uddannelseskurser for det i staten og folkeskolen ansatte personale.

#### **Til § 24. Opsigelse**

Det henstilles til styrelserne, at man i forbindelse med ansættelse af personale overvejer genansættelse af personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, f.eks. på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

For månedslønnede, der tidligere har været ansat på timeløn, medtages den optjente opsigelsesanciennitet under timelønsansættelse ved umiddelbar overgang til månedsløn ved samme institution.



## **Til § 25. Afskedigelsesprocedure**

### **Til punkt 2 og punkt 8**

Den meddelelse om opsigelsen, henholdsvis bortvisningen, der skal gives til organisationen, kan ske enten ved særskilt brev eller ved fremsendelse af kopi af opsigelsesbrevet henholdsvis bortvisningsbrevet, hvis dette ikke er i strid med den tavshedspligt, som følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Meddelelse sendes til medlemsorganisationens *hovedkontor*. Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

### **Til punkt 5**

Voldgiftsretten nedsættes af parterne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale.

## **Til § 28. Videre- og efteruddannelse**

Vedrørende eventuel refusion af merudgifter ved vikaransættelser under statslig uddannelsesorlov med løn henvises til Finansministeriets cirkulære af 23. maj 1997 om videre- og efteruddannelsesfonden.

## **Til § 30. Flyttegodtgørelse**

Der kan kun ydes flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

## **Til § 40. Vilkår for elever**

### **Ferieregler**

Elever er omfattet af ferieloven. Opmærksomheden henledes på de særlige regler om elevers ferie, som er fastsat i ferielovens § 7, stk. 1.

Ifølge denne bestemmelse har elever ret til 5 ugers ferie med fuld løn. Elevers ferieret gælder i det første og andet ferieår, efter at ansættelsen er

---

påbegyndt. Har elever ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler arbejdsgiveren løn i de resterende dage, jf. ferielovens § 7, stk. 1.

Er uddannelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli, har elever ret til 5 ugers ferie i dette ferieår, jf. ferielovens § 7, stk. 2.

Ifølge praksis ydes der ferie med løn, når en elev fortsætter i institutionen efter udstået læretid.

Det fremgår af § 1, stk. 3 i aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie, at for elever, der er omfattet af fællesoverenskomsterne gælder de særlige regler indeholdt heri (jf. Finansministeriets cirkulære af 15. maj 1997, Fmst. nr. 25/97).

I forbindelse med fornyelsen af fællesoverenskomsten er det imidlertid aftalt mellem parterne, at eleverne er omfattet af aftalen om ferie.

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1997. Samtidig ophæves cirkulære af 19. juni 1995 (Fmst. nr. 37/95) om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation.

Finansministeriet

Den 26. november 1997

P. M. V.

E. B.

Mogens Esmarch



---

## LC/OC-FÆLLESOVERENSKOMST

### Afsnit I. Fælles bestemmelser for måneds- og timelønnede

#### § 1. Overenskomstens område

Denne overenskomst, der er indgået i henhold til hovedaftale af 3. marts 1994 mellem Finansministeriet, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation (LC/OC), har bindende virkning for

- 1) de ministerier, styrelser og institutioner, der er omfattet af en organisationsaftale, jf. stk. 2, indgået af Finansministeriet og LC, OC eller en organisation, der er medlem af LC eller OC, og for
- 2) organisationer, der er tilsluttet LC eller OC, og som har indgået organisationsaftale(r), jf. stk. 2.

Stk. 2. De enkelte personalegruppers specielle løn- og ansættelsesvilkår fremgår af organisationsaftaler, der indgås mellem den/de berørte medlemsorganisation(er) og Finansministeriet.

Stk. 3. Der kan optages drøftelse mellem Finansministeriet og LC, henholdsvis OC om delegationsoverenskomsters inddragelse under fællesoverenskomsten.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. med ret til tjenestemandspension i
  - a) staten, folkeskolen, folkekirken,
  - b) kommuner,
  - c) Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner,
  - d) statsfinansierede virksomheder,
  - e) tilskudsområder,

- f) koncessionerede virksomheder,
  - g) aktieselskaber,
- 2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte mfl. fra de under 1) nævnte områder,
  - 3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder,
  - 4) andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
  - 5) personer, der er fyldt 70 år.

Stk. 5. Dækningsområdet i øvrigt for de enkelte forhandlingsområder fremgår af organisationsaftalerne.

## **§ 2. Ansættelse mv.**

Ved annoncering skal fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale oplyses.

## **§ 3. Lønssystemet**

De ansatte kan være skalatrinsaflønnede efter den for perioden 1. april 1997 - 31. marts 1999 gældende lønjusteringsaftale, eller de kan have et særskilt lønforløb, som er aftalt mellem parterne i organisationsaftalen.

Stk. 2. Årslønnen for ansatte, som er skalatrinsaflønnede, fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 1997 - 31. marts 1999 gældende lønjusteringsaftale.

Stk. 3. Årslønnen for ikke skalatrinslønnede reguleres i overensstemmelse med den lønreguleringsaftale, som fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 4. Hvor intet andet er anført i organisationsaftalen, gælder for

---

skalatrinsaflønnede de stedtillæg, som fremgår af lønjusteringsaftalen.

Stk. 5. Hvis det efter arbejdets art er hensigtsmæssigt at aflønne på akkord, med bonusløn eller anden præstationsbetinget aflønningsform, kan der lokalt optages forhandling herom.

#### **§ 4. Løn**

Ansatte, som er omfattet af denne overenskomst, aflønnes med de lønninger og eventuelle særlige tillæg, som fremgår af organisationsaftalen.

| Stk. 2. For ansatte, som er timelønnede, jf. § 37, fastsættes lønnen som 1/1924 af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.

| Stk. 3. For elever i staten er lønnen en fast procentdel af lønnen for en udlært på begyndelsestrin i henhold til organisationsaftalens bestemmelser herom, jf. § 40, punkt 5.

Stk. 4. De ansatte er omfattet af aftalen om udligningstillæg ved institutioners flytning til lavere stedtillægsområde.

#### **§ 5. Lønanciennitet**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 5, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på lønskalaens 1. trin, medmindre der tillægges anciennitet efter punkt 2 eller 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.

2. Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsættes lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten.

Endvidere kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæssige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

3. Ved ansættelser, hvor der ikke forudsættes en uddannelse, kan ansættelsesmyndigheden tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Såfremt en lønmodtager, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet ved ansættelsesmyndigheden, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

4. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes halv lønanciennitet.

5. Der kan i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem parterne i organisationsaftalen.

## **§ 6. Pension**

Styrelsen indbetaler pensionsbidrag til den pensionskasse/det pensionselskab, der er angivet i organisationsaftalen.

Pensionsbidragets størrelse, den pensionsgivende løn, krav om beskæftigelsesperiode (karenstid), beskæftigelsesgrad og alder fremgår af organisa-

tionsaftalen, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Der indbetales endvidere pensionsbidrag for ansatte med mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, der i øvrigt opfylder organisationsaftalens, henholdsvis pensionsordningens betingelser med hensyn til alder og ansættelsens varighed, når ansættelsen har varet 6 måneder. Pensionsbidraget indbetales med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen eller fra det senere tidspunkt, hvor betingelserne med hensyn til alder og ansættelse i det offentlige er opfyldt.

Stk. 3. Vedtægter/regulativer for pensionsordningerne og fremtidige ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden kan ikke finde sted.

Stk. 4. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

## **§ 7. Gruppeliv**

Styrelsen indbetaler bidrag for alle månedslønnede ansatte til gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv for overenskomstansatte (nr. 85034).

## **§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv.**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.



2. *Månedslønnede* følger de regler, der gælder for tjenestemænd om løn-fradrag/lønberegning, jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd, dog således at de i aftalens afsnit I, pkt. 2.a) nævnte beregningsfaktorer udgør henholdsvis 1/1924 af årslønnen pr. arbejdstime og 7,4 timer pr. arbejdsdag.

For *timelønnede* beregnes lønnen ved til- og fratræden på andre tidspunkter end ved en normal lønudbetalingsperiodes påbegyndelse og afslutning som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget for de timer, for hvilke den ansatte er berettiget til løn. Samme beregningsmetode anvendes

- i tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten i enkelte dage under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag
- i tilfælde, hvor der skal foretages lønberegning for enkelte dage.

### **§ 9. Lokal- og chefløn**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokalløn og chefløn.

### **§ 10. Effektivisering og udvikling**

De ansatte er omfattet af rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om effektivisering og udvikling.

### **§ 11. Arbejdstid**

De ansatte er omfattet af de i organisationsaftalen fastsatte arbejdstidsregler.

### **| § 12. Arbejdstidsregler mv. i forbindelse med kursusdeltagelse**

| De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og  
| centralorganisationerne om arbejdstidsregler mv. i forbindelse med

kursusdeltagelse.

### **§ 13. Konvertering af ikke-afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage**

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afvikles inden for de afspadseringsfrister, der måtte være fastsat i den pågældende organisationsaftale eller ved lokalaftale, kan den ansatte i stedet for over-/merarbejdsbetaling vælge at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Tilsvarende gælder for eventuel opsparet frihed for arbejde på ubekvemme tidspunkter, som ikke er blevet afholdt inden afspadseringsfristens udløb.

Stk. 3. Sådanne omsorgsdage/-timer registreres sammen med eventuelle omsorgsdage, som den ansatte måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Finansministeriet og centralorganisationerne indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage. Omsorgsdagene/-timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i kapitel 4 i nævnte aftale.

Stk. 4. Afspadseringsfrihed, der efter bestemmelserne i stk. 1 og 2 er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres og godtgøres med over-/merarbejdsbetaling.

Stk. 5. Den enkelte ansættelsesmyndighed kan fastsætte et maksimum pr. medarbejder for antallet af over-/merarbejdstimer, der kan konverteres til omsorgsdage/-timer.

Den enkelte medarbejder skal imidlertid som minimum have adgang til i hvert kalenderår at konvertere et timetal svarende til 10 omsorgsdage, men således at ansættelsesmyndigheden samtidig kan fastsætte et maksimum for den til enhver tid værende opsparring af omsorgsdage. Dette maksimum kan ikke fastsættes lavere end 10 dage.

#### **§ 14. Konvertering af ydelser til faste tillæg**

De ansatte er omfattet af rammeaftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv. til faste tillæg.

#### **§ 15. Arbejdstidsbestemte tillæg**

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd.

Stk. 2. Natpenge mv. kan ikke ydes samtidig med overarbejdsbetaling/afspadsering på områder, hvor der er hjemmel til større overarbejdstillæg end 50 pct. for nogle eller alle overarbejdstimer.

#### **§ 16. Ferie**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om ferie.

#### **§ 17. Sygdom**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 6, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.

2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder i sygdomstilfælde og ved tilskadekomst i tjenesten reglerne i dagpengeloven.

3. En ansat, der har været syg i i alt 120 dage inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder, kan opsiges med forkortet varsel under forudsætning af, at der skriftligt er indgået aftale herom mellem den ansatte og

ansættelsesmyndigheden.

Det forkortede opsigelsesvarsel udgør følgende:

<b>Ansættelsestid</b>	<b>Varsel</b>
under 6 år	1 måned
6 år og derover	3 måneder
9 år og derover	4 måneder

Fratræden sker til udgangen af en måned. For timelønnede, som har et kortere varsel end de ovenfor nævnte, vil det være det kortere varsel, der er gældende.

4. Ved opgørelsen af de 120 dage medregnes samtlige fraværsdage på grund af sygdom inden for 12 på hinanden følgende måneder. Fridage medregnes, hvis den ansatte har været sygemeldt på arbejdsdage såvel forud for som efter fridagene.

5. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

6. Fravær på grund af arbejdsulykke medregnes ikke ved opgørelsen af fravær på grund af sygdom efter punkt 4. Dog kan opsigelse med forkortet varsel finde sted efter tilsvarende regler som i punkterne 3 - 5, når fraværet som følge af samme arbejdsulykke har varet 120 dage.

### **§ 18. Barsel, adoption og omsorgsdage**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om fravær fra tjenesten på grund af barsel, adoption og omsorgsdage.

**§ 19. Implementering af forældreorlovsdirektivet**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om implementering af forældreorlovsdirektivet.

**§ 20. Job på særlige vilkår (socialt kapitel)**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om lokale aftaler om job på særlige vilkår.

**§ 21. Tjenestefrihed**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 8, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser.

2. Det er vedkommende ansættelsesmyndigheds ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

3. De ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag til uddannelsesformål kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at styrelsen og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

### **Barns 1. sygedag**

6. Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når:

- det er barnets første sygedag,
- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene på tjenestestedet tillader det,
- barnet er under 18 år og
- barnet er hjemmeværende.

Fraværet noteres på den liste, der føres om de ansattes sygefravær.

7. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt, svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.

8. Adgangen til tjenestefrihed efter punkt 6 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

### **§ 22. Militærtjeneste mv.**

Funktionærlovens regler om militærtjeneste mv. finder anvendelse for funktionærer. Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse finder tilsvarende anvendelse for månedslønnede ikke-funktionærer.

### **§ 23. Efterindtægt**

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

## **§ 24. Opsigelse**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.
2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

<b>Ansættelsestid</b>	<b>Fra arbejdsgiver</b>	<b>Fra den ansatte</b>
Efter 3 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Det er forudsat, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved institutionen i de anførte tidsrum.

Varslerne bortfalder i tilfælde af, at der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

## **§ 25. Afskedigelsesprocedure**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 - 10, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

---

| Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, | i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er | parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, med henblik på at | den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende | arbejdstagers opsigelsesvarsel.

2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

3. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, og organisationen skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

4. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organisationen og ansættelsesmyndigheden, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter, kan sagen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.



Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

7. Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til overenskomstens § 34.

8. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 8 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til organisationen. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

10. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være

---

afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

### **§ 26. Senior- og fratrædelsesordninger**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om senior- og fratrædelsesordninger.

### **§ 27. Udvikling og omstilling**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om udvikling og omstilling mv. i statens virksomheder og institutioner - udviklings- og omstillingsfonden.

### **§ 28. Videre- og efteruddannelse**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om en styrket videre- og efteruddannelsesindsats i staten.

### **§ 29. Dækning af udgifter**

De ansatte får på tjenesterejser og ved udstationering befordringsgodtgørelse samt time-/dagpenge mv. efter de regler og satser, der til enhver tid er gældende for statens tjenestemænd.

### **§ 30. Flyttegodtgørelse**

Såfremt en ansat forflyttes til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet og i denne anledning bliver nødsaget til at foretage flytning af husstand og bohav, ydes der godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd. Eventuel graddeling af den supplerende flyttegodtgørelse fremgår af organisationsaftalen.

### **§ 31. Funktionærbolig**

Såfremt der til en stilling er knyttet en funktionærbolig, og det af tjenstlige

grunde er nødvendigt, at denne bliver beboet af den ansatte, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene fastsættes efter de regler, der gælder for statens tjenestemænds tjenesteboliger.

### **§ 32. Telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner**

De ansatte er omfattet af aftalen mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om telefongodtgørelse og tjenestestedstelefoner.

### **§ 33. Arbejdstøj**

Der kan udleveres arbejdstøj i overensstemmelse med de lokalaftaler mv., der er gældende på institutionerne.

### **§ 34. Tillidsrepræsentantregler**

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om tillidsrepræsentanter i staten mv.

### **§ 35. Lokal uoverensstemmelse**

Forinden en sag om lokal uenighed, om forståelsen eller anvendelsen af fællesoverenskomsten og tilhørende bilag og organisationsaftalen indbringes for mæglingsmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1, skal der lokalt afholdes møde mellem repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde.

Mødet skal afholdes inden for en frist af 2 uger. Fristen kan ved aftale mellem institutionen og forbundets lokale afdeling forlænges. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen indbragt direkte for mæglingsmøde.

Såfremt en af parterne ønsker det, udarbejdes skriftlige mødereferater, som bør indeholde:

- 1) en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om,
- 2) hvem der deltog i mødet,
- 3) hvor og hvornår mødet fandt sted,

- 4) parternes stilling til uenigheden,
- 5) parternes enighed om sagens overgivelse til forhandling og afgørelse mellem på den ene side Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation/vedkommende organisation og på den anden side Finansministeriet, jf. hovedaftalen
- 6) de lokale parters underskrift.

Der kan ikke ved lokale forhandlinger træffes aftale, som strider mod overenskomstens og/eller organisationsaftalens bestemmelser.

### **§ 36. Hovedaftale**

De ansatte er omfattet af hovedaftale af 3. marts 1994 mellem Finansministeriet, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation.

## **Afsnit II. Særlige bestemmelser for timelønnede**

### **§ 37. Timelønnede**

Ansættelse på timelønsvilkår sker, enten når det er bestemt i organisationsaftalen, eller når ansættelsen er af midlertidig forbigående karakter (f.eks. vikariater, sæson-, tids- eller opgavebestemt arbejde).

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker normalt efter 1 års ansættelse, medmindre andet er aftalt i organisationsaftalen. Ved overgang til ansættelse på månedsløn ved den samme institution medregnes ansættelsen som timelønnet som anciennitetsgivende.

Stk. 3. Fortsat anvendelse af timelønsansættelse ud over 1 år fra ansættelsestidspunktet kan ske i ganske særlige tilfælde, f.eks. hvor der er tale om en løs beskæftigelse på arbejdspladsen.

### **§ 38. Søgnehelligdagsbetaling**

Til timelønnede ydes betaling for søgnehelligdage svarende til lønnen ekskl. særlige ydelser for det antal timer, som pågældende skulle have udført,

såfremt søgnehelligheden havde været en normal arbejdsdag.

### **§ 39. Øvrige vilkår**

| Overenskomstens fællesbestemmelser (§§ 1-36) er gældende for timeløns-  
| ansatte med følgende undtagelser: §§ 7, 21 (punkt 1-5), 22 og 23.

## **Afsnit III. Elever**

### **§ 40. Følgende vilkår gælder for elever**

#### **1. Område**

De i denne paragraf nævnte bestemmelser gælder for elever, der indgår uddannelsesaftaler i henhold til lov nr. 480 af 22. juni 1990 om erhvervsuddannelser med senere ændringer og tilhørende uddannelsesbekendtgørelser inden for overenskomstens dækningsområde, jf. i øvrigt organisationsaftalerne.

| Overenskomstens fællesbestemmelser i afsnit I er gældende for elever med  
| undtagelse af §§ 5, 6, 7, 10, 13, 14, 17 (punkt 2-6), 20, 21 (punkt 1-5), 23,  
| 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31 og 32. Endvidere gælder overenskomstens afsnit  
II ikke for elever.

#### **2. Formkrav**

Der oprettes ved ethvert ansættelsesforhold en skriftlig uddannelsesaftale på den af Undervisningsministeriet godkendte formular. Aftalen skal underskrives af parterne ved ansættelsesforholdets begyndelse.

#### **3. Læretid mv.**

Uddannelsens varighed fremgår på de enkelte områder af lov om erhvervsuddannelser og den relevante uddannelsesbekendtgørelse.

#### **4. Prøvetid**

Prøvetiden er 3 måneder. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøve-

tiden, der forlænges tilsvarende.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

### **5. Løn**

Lønnen for elever i staten fremgår af organisationsaftalen.

### **6. Lønanciennitet**

Elever, som tidligere har været i et uddannelsesforløb i henhold til erhvervsuddannelsesloven og har gennemgået relevante fag i forhold til det nye uddannelsesforløb, kan ved beregning af lønanciennitet medtage dette.

### **7. Arbejdstid**

Elevers arbejdstid er den normale ugentlige arbejdstid, jf. organisationsaftalen.

### **8. Overarbejde**

Elever kan ikke deltage i overarbejde.

### **9. Befordring**

Elever er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om befordringsgodtgørelse, jf. Finansministeriets cirkulære af 15. december 1995 og 21. oktober 1996 om om vilkår ved ansættelse af erhvervsuddannelseselever og erhvervsgrunduddannelseselever (Fmst. nr. 54/95 og Fmst. nr. 72/96).

### **10. Refusion af erhvervsuddannelseselevs udgifter under skoleophold**

Under elevens erhvervsskoleophold refunderer institutionen elevens udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale, der ikke udleveres af erhvervsskolen, under forudsætning af fornøden attestation af regningen af erhvervsskolen.

Under elevens eventuelle ophold på et skolehjem, refunderer praktikstedet,

| ligeledes elevens udgifter til den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet, herunder omkostningerne til kost og logi mv.

## **12. Uoverensstemmelser**

Uoverensstemmelser mellem elev og praktiksted søges forligt ved forhandling under organisationsaftaleparternes medvirken forinden indbringelse for tvistighedsnævnet.

Parterne er enige om, at der optages forhandlinger om ovennævnte regler, såfremt der sker ændringer i lov om erhvervsuddannelser og Ferieloven.

## **Afsnit IV. Opsigelse**

### **§ 41. Opsigelse af overenskomsten**

| Overenskomsten har virkning fra 1. april 1997 og kan af de underskrivende parter hver for deres vedkommende opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1999.

Stk 2. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler er opsagt samtidig med overenskomsten med virkning fra varslets udløb, jf. stk. 1.

København, den 26. november 1997

Lærernes  
Centralorganisation

Anni Herfort Andersen

Overenskomstansattes  
Centralorganisation

Finn Busse Jensen

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

Mogens Esmarch

Cirkulære af 26. november 1997

Fmst. nr. 68/97

Henvendelse om dette cirkulære rettes til  
Finansministeriet, 11. kontor

Adresse:

Christiansborg Slotsplads 1

DK-1218 København K

Telefon 33 92 33 33

Telefax 33 32 80 30

J.nr. 97-3211/083-7

PKAT

Yderligere eksemplarer af cirkulæret kan købes  
ved henvendelse til Schultz Information,

tlf. 43 63 23 00.

Pris kr.