

Arbejde på helligdage

Påske, pinse og forårets øvrige helligdage – de såkaldte søgnehelligdage – er over os. Nogen holder fri, andre må gå på arbejde på arbejde. Her gennemgås reglerne for arbejde og frihed på de skæve helligdage

Forårets højtider nærmer sig og dermed også de skæve helligdage, hvor de fleste har fri, men hvor nogen må gå på arbejde.

En søgnehelligdag eller en skæv helligdag, som den også kaldes, er en helligdag, der ikke falder på en søndag. Dem får vi som sædvanlig nogle stykker af om nogle måneder: Skærtorsdag, Langfredag, 2. påskedag, Store Bededag, Kristi Himmelfartsdag og 2. pinsedag.

Andre søgnehelligdage er Nytårsdag samt 1. og 2. juledag, hvis en af dem altså ikke falder på en søndag.

De dele af arbejdstidsaftalen, der omhandler søgnehelligdage, regulerer tre forhold. For det første hvor mange timer, der skal præsteres i perioder med søgnehelligdage.

For det andet hvordan arbejdet skal tilrettelægges. Endelig regulerer reglerne også, hvordan man skal honoreres, hvis man er på arbejde en søgnehelligdag.

Arbejdstid

Hvis der falder en eller flere søgnehelligdage i en normperiode skal en fuldtidsansat have fratrukket 7,4 timer pr. søgnehelligdag i det antal arbejdstimer, som den pågældende normalt skulle have haft i normperioden. For deltidsansatte fratrækkes dette timetal forholdsmæssigt.

Normtimetallet findes ved at gange 37 timer med antallet af uger i normperioden fratrukket 7,4 timer pr. søgnehelligdag eller for deltidsansatte det forholdsmæssige timetal.

Der skal således arbejdes færre timer i normperioder, hvor der falder søgnehelligdage.

Det skal i øvrigt pointeres, at alle fastansatte (månedslønnede) skal have nedskrevet normtimetallet i perioder, hvor der falder søgnehelligdage.

Tilrettelæggelse/erstatningsfrihed

En søgnehelligdag udløser ikke alene et nedsat timetal i normperioden. Reglerne fastslår også, at en søgnehelligdag som udgangspunkt skal give en ekstra fridag.

Det er vigtigt at understrege, at der ikke både sker en nedskrivning af arbejdstidsnormen og ydes en ekstra fridag. Reglerne om nedskrivning af arbejdstidsnormen og erstatningsfridage hænger sammen på den måde, at den nedsatte arbejdstidsnorm skal resultere i frihed på en skemalagt arbejdsdag. Det er altså – bortset fra de undtagelser vi har omtalt nedenfor – ikke muligt at fordele den nedsatte arbejdstidsnorm ved alene at reducere den daglige arbejdstid. En søgnehelligdag skal som udgangspunkt udløse en ekstra fridag. Frihedsperioden skal være på minimum 35 timer – dog kun 32 timer, hvis hviletiden ved indgåelse af en lokal aftale er nedsat til 8 timer.

Konkret betyder det, at hvis der i en normperiode er en enkelt søgnehelligdag, skal arbejdstidsnormen nedsættes med 7,4 timer. De 7,4 timer skal samtidig udløse en ekstra fridag. Såfremt fridagen gives på en dag, hvor der oprindeligt var planlagt 7 arbejdstimer, skal de resterende 0,4 time hentes et andet sted i arbejdsplanen. Der er med andre ord 2 regnestykker der skal gå op i en højere enhed: Timeregnskabet og antallet af arbejdsdage.

Retten til erstatningsfrihed på en anden skemalagt arbejdsdag ydes, når:

- Søgnehelligdagen falder på en arbejdsdag, hvor den ansatte ikke kan få fri.
- Søgnehelligdagen falder i en fridøgnperiode, eller
- Søgnehelligdagen falder i en frihedsperiode på 24 timer eller mere.

Ifølge arbejdstidsreglerne skal erstatningsfriheden gives inden udgangen af den tredje måned, der følger efter den måned, hvor søgnehelligdagen falder. Hvis ikke det kan lade sig gøre, skal der gives overarbejdsbetaling for timerne.

Der kan ikke planlægges ferie og afspadsring på søgnehelligdage.

Erstatningsfri dag ved helligdage

Fuldtidsansat	Erstatningsfridag?
1. altid fri på ugedagen hvor helligdagen falder	nej
2. fridøgn på helligdagen	ja
3. anden frihedsperiode (24 timer) på helligdagen	ja
4. arbejder på helligdagen	ja
5. helligdagen ligger på en søndag	nej

Deltidsansat**Erstatningsfriday?**

- | | |
|---|-----|
| 1. altid fri på ugedagen hvor helligdagen falder | nej |
| 2. fridøgn på helligdagen (se dog 3.) | ja |
| 3. helligdagen og fridøgn ligger i arbejdsfri uge | nej |
| 4. anden fridag/frihedsperiode på helligdagen | nej |
| 5. arbejder på helligdagen | ja |
| 6. helligdagen ligger på en søndag | nej |

Når der arbejdes på helligdagen ydes den ansatte en godtgørelse på 1/2 times afspadsring pr. præsteret arbejdstime, beregnet pr. påbegyndt halve time.

Men ingen regler uden undtagelser

Hvis man altid har fri på de ugedage, hvor søgnehelligdagen falder, har man ikke ret til erstatningsfrihed. Har man således altid fri på torsdage, får man ikke erstatningsfrihed for skærtorsdag.

Deltidsansatte får heller ikke erstatningsfrihed, når søgnehelligdagen falder uden for de skemalagte arbejds- og frihedsperioder.

Ligeledes får deltidsansatte ikke erstatningsfrihed, hvis der er aftalt faste arbejdsperioder, og hvor ugentlige fridøgn er placeret på bestemte dage i den arbejdsfri uge.

Honorering

Det sidste element i reglerne om søgnehelligdage handler om honorering, hvis man er på arbejde en skæv helligdag. I så tilfælde får den ansatte en halv times afspadsring pr. præsteret arbejdstime, beregnet pr. påbegyndt halve time.