
KL's Fællesregler

Pr. 1. april 2008

Bilagsoversigt

Bilag A – Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og Amter.....	11
Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager	57
Bilag C - Aftale om lønberegning/ lønfradrag for måneds- lønnet personale.....	99
Bilag D - Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrette- læggelse af arbejdstiden.....	103
Bilag E - Rammeaftale om seniorpolitik.....	107
Bilag F - Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesfor- holdet (ansættelsesbreve).....	118
Bilag G - Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.....	125
Bilag H - Rammeaftale om deltidsarbejde.....	129
Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse.....	136
Bilag J - Aftale om resultatløn/kontorpulje for ansatte i KL.....	146
Bilag K - Regelsæt for samarbejdsrådet.....	150
Bilag L - Aftale om gruppelevsfor sikring pr. 1. april 2002 for tjenestemænd og visse andre ansatte.....	160
Bilag M - Retningslinjer om flekstid i KL.....	170

Indholdsfortegnelse

Bilag A – Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter.....	11
Kapitel 1. Indledende bestemmelser	11
§ 1. Aftalens område.....	11
§ 2. Særlige bestemmelser	11
§ 3. Ret til ferie	12
§ 4. Ferieåret, ferieperioden og ferieugen.....	12
Kapitel 2. Optjening af ferie.....	12
§ 5. Optjening af ferietimer	12
§ 6. Optjening ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned	13
§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn	13
§ 8. Ret til ferie	14
Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie	15
§ 9. Placering af ferie	15
§ 10. Hovedferie og øvrig ferie	16
§ 11. Tilrettelæggelse af ferie	17
§ 12. Ferie i forbindelse med opsigelse.....	18
§ 13. Ferie under ferielukning	19
§ 14. Optjent ferie afholdes forud for ikke optjent ferie	19
§ 15. Overført ferie skal holdes forud for anden ferie	20
Kapitel 4. Overførsel af ferie	20
§ 16. Overført ferie	20
§ 17. Overført ferie i forbindelse med fratræden	20
Kapitel 5. 6. ferieuge.....	21
§ 18. Optjening og afholdelse af 6. ferieuge	21
§ 19. Udbetaling af 6. ferieuge	22
§ 19a. Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge	22
§ 20. 6. ferieuge i forbindelse med fratræden	23
Kapitel 6. Sygdom, strejke og lockout.....	24
§ 21. Sygdom før feriens begyndelse.....	24
§ 22. Sygdom i ferien	24
§ 23. Strejke eller lockout.....	25
Kapitel 7. Feriehindring	25
§ 24. Udbetaling af manglende afholdt ferie	25
§ 25. Overførsel af manglende afholdt ferie	28

Indholdsfortegnelse

Kapitel 8. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse.....	29
§ 26. Løn under ferie	29
§ 26a Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn	29
§ 27. Tillæg, vederlag mv.....	30
§ 28. Særlig feriegodtgørelse.....	30
§ 29. Udbetaling af løn under ferie ved ferieårets udløb	31
Kapitel 9. Feriegodtgørelse ved fratrædelse	32
§ 30. Feriegodtgørelse	32
§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse	34
§ 32. Attestation af feriekort.....	34
§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse før ferie-årets udløb	35
§ 34. Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb	37
§ 35. Udbetaling ved dødsfald	38
Kapitel 10. Forældelse og modregning	39
§ 36. Forældelse.....	39
§ 37. Krav som vedrører en feriehindring.....	39
§ 38. Krav som kræver godkendelse	39
§ 39. Modregning.....	40
Kapitel 11. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte	40
§ 40. Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed.....	40
§ 41. Genindtrædelse i tjenesten	41
Kapitel 12. Særlige bestemmelser for elever m.fl.	42
§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser	42
§ 43. Praktikanter og studerende i lønnet praktik	42
§ 44. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid	43
Kapitel 13. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.	44
§ 45. Timelønnede	44
§ 46. Budgetmæssigt fastansatte.....	45
Kapitel 14. Kompetence og klageadgang	46
§ 47. Tvister og fortolkning.....	46
Kapitel 15. Ikrafttræden og opsigelse.....	46
§ 48. Ikrafttræden og opsigelse	46
Bilag 1.	48
Bilag 2.	55

Indholdsfortegnelse

Bilag 3.	56
Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager	59
Indledning.....	59
Kapitel 1 Indledende bestemmelser	59
§ 1 Hvem er omfattet af aftalen.....	59
§ 2 Løn	60
§ 3 Dokumentation og refusion af dagpenge	61
Kapitel 2 Behandlinger og undersøgelser	61
§ 4 Behandling for barnløshed	61
§ 5 Graviditetsundersøgelser	61
Kapitel 3 Graviditet	62
§ 6 Meddelelse om graviditet.....	62
§ 7 Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel.....	62
§ 8 Orlov under graviditet	63
Kapitel 4 Barselsorlov	63
§ 9 Orlov efter fødslen - fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen.....	63
§ 10 Orlov efter den 14. uge efter fødslen - fravær og løn.....	64
§ 11 Udskydelse af orlov efter den 14. uge.....	66
§ 12 Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel.....	67
§ 13 Genoptagelse af arbejdet.....	68
§ 14 Barnets indlæggelse	69
§ 15 Indtræden i den anden forælders ret til fravær	70
§ 16 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov	71
Kapitel 5 Adoption	72
§ 17 Fravær ved afhentning af barnet i udlandet	72
§ 18 Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark.....	73
§ 19 Orlov i forbindelse med adoption - fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet	74
§ 20 Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet - fravær og løn.....	74
§ 21 Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet.....	77
§ 22 Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption..	77
§ 23 Genoptagelse af arbejdet.....	78
§ 24 Barnets indlæggelse	79
§ 25 Indtræden i den anden forælders ret til fravær	80

Indholdsfortegnelse

§ 26 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov.....	80
Kapitel 6 Tilbagevenden efter orlov	81
§ 27 Tilbagevenden efter orlov	81
Kapitel 7 Omsorgsdage	81
§ 28 Ret til omsorgsdage.....	81
§ 29 Varsling af omsorgsdage.....	84
§ 30 Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør.....	84
Kapitel 8 Orlov til børnepasning	84
§ 31 Orlov til børnepasning.....	84
§ 32 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov.....	85
Kapitel 9 Tjenestefrihed af tvungende familiemæssige årsager	86
§ 33 Ulykke og akut sygdom.....	86
§ 34 Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse.....	87
§ 35 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år	88
§ 36 Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.....	88
§ 37 Pasning af døende i hjemmet.....	89
Kapitel 10 Ikrafttræden og opsigelse mv.	90
§ 38 Ikrafttræden	90
§ 39 Opsigelse.....	90
§ 40 Genforhandlingsadgang	90
Bilag. 1 Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption	91
Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel.....	91
Orlov mv. i forbindelse med adoption.....	93
Lønforhold mv.	95
Bilag. 2 Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov	99
Bilag C - Aftale om lønberegning/ lønfradrag for månedslønnet personale.....	100
§ 1. Aftalens område.....	100
§ 2. Lønberegning.....	100
§ 3. Lønfradrag.....	102
§ 4. Ikrafttræden og opsigelse.....	103
Bilag D - Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.....	104
§ 1. Anvendelsesområde	104
§ 2. Definitioner	104

Indholdsfortegnelse

§ 3. Daglig hviletid	105
§ 4. Pause	105
§ 5. Ugentlig hviletid	105
§ 6. Ugentlig arbejdstid	105
§ 7. Årlig ferie	106
§ 8. Natarbejdets varighed	106
§ 9. Natarbejderes overgang til dagarbejde og helbreds kontrol.....	107
§ 10. Tvistigheder	107
§ 11. Ikrafttræden og opsigelse	107

Bilag E - Rammeaftale om seniorpolitik..... 108

Kapitel 1 Indledende bestemmelser	108
§ 1 Hvem er omfattet af aftalen.....	109
§ 2 Gyldighedsområde	109
§ 3 Seniorsamtaler	110
§ 4 Lokal aftaleret.....	110

Kapitel 2 Seniorstillinger	110
§ 5 Personkreds.....	111
§ 6 Udligningstillæg	111
§ 7 Bevarelse af pension	111
§ 8 Pensionsforbedring.....	112
§ 9 Fastholdelsesbonus	112

Kapitel 3 Generationsskifteordninger	113
§ 10 Personkreds.....	113
§ 11 Generationsskifteaftalens indhold	113

Kapitel 4 Fratrædelsesordninger	115
§ 12 Fratrædelsesgodtgørelse.....	115
§ 13 Pensionsforbedring	116
§ 14 Tjenestefri med sædvanlig løn	117

Kapitel 5 Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen	117
§ 15 Ikrafttræden og opsigelse mv.	117

Bilag F - Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)..... 119

Almindelige bemærkninger til aftalen	119
--------------------------------------------	-----

Kapitel 1 Aftalens personområde.....	120
--------------------------------------	-----

Kapitel 2 Ansættelsesbrevets indhold	120
--------------------------------------------	-----

Indholdsfortegnelse

Kapitel 3 Udstationering og ændring i ansættelsesforholdet.....	121
Kapitel 4 Generelle bestemmelser	122
Kapitel 5 Overgangsregler	123
Kapitel 6 Ikrafttræden og opsigelse.....	123
Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter.....	125
Bilag G - Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.....	126
§ 1 Aftalens område.....	126
§ 2 Formål.....	126
§ 3 Definition.....	126
§ 4 Arbejdstid.....	127
§ 5 Den lokale aftale	127
§ 6 Forhandlingsprocedure	127
§ 7 Opsigelse af kollektiv aftale.....	128
§ 8 Opsigelse af individuel aftale.....	128
§ 9 Ikrafttrædelse og opsigelse af rammeaftale	128
Bilag H - Rammeaftale om deltidsarbejde	130
Bemærkninger til aftalen	130
§ 1 Formål.....	131
§ 2 Anvendelsesområde	131
§ 3 Definitioner.....	131
§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling	132
§ 5 Muligheder for deltidsarbejde.....	133
§ 6 Tvister.....	134
§ 7 Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse.....	134
Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse	137
Almindelige bemærkninger til aftalen	137
§ 1 Formål.....	137
§ 2 Anvendelsesområde	138
§ 3 Definitioner.....	138
§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling	139
§ 5 Bestemmelser om misbrug.....	140
§ 6 Særlige bestemmelser om pension	142
§ 7 Information og beskæftigelsesmuligheder.....	142
§ 8 Information og høring	142
§ 9 Tvister.....	143
§ 10 Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse	143

Indholdsfortegnelse

Bilag. 1 til rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse 144

Bilag J - Aftale om resultatløn/kontorpulje for ansatte i KL 147

§ 1. Område	147
§ 2. Finansiering	147
§ 3. Merarbejde	147
§ 4. Anvendelse	148
§ 5. Individuel resultatløn	148
§ 6. Kontorpulje	149
§ 7. Udbetaling af resultatløn og kontorpulje	149
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse	150

Bilag K - Regelsæt for samarbejdsrådet 151

Indledning	151
§ 1 Dialog, medindflydelse og medbestemmelse	152
§ 2 Information og drøftelse	152
§ 3 Årligt tilbagevendende opgaver	155
Kapitel 2. Samarbejdssystemets struktur	155
§ 4 Medarbejderindflydelsessystemet	155
§ 5 Samarbejdsrådets opbygning	156
§ 6 Sikkerhedsarbejde og arbejdsmiljø	157
§ 7 Nedsættelse af arbejdsgrupper, underudvalg, e.l.	157
§ 8 Samarbejdsrådets mødeaktiviteter	157
Kapitel 3. Uddannelse	158
§ 9 MED-uddannelsen	158
§ 10 Sikkerheds- og arbejdsmiljøuddannelse	158
§ 11 Anden uddannelse	158
Kapitel 4 Andre bestemmelser	159
§ 12 Pligter og rettigheder	159
§ 13 Uoverensstemmelser	159
§ 14 Ikrafttræden	159
§ 15 Opsigelse	159

Bilag L - Aftale om gruppelevsfor sikring pr. 1. april 2002 for tjenestemænd og visse andre ansatte 161

§ 1 Aftalens omfang	161
§ 2 Forsikringsydelsen	164
§ 3 Udbetaling	167
§ 4 Præmiebetaling	167
§ 5 Bonus	169
§ 6 Ikrafttræden og opsigelse	169

Indholdsfortegnelse

Bilag M - Retningslinjer om flekstud i KL.....	171
§ 1. Dækningsområde.....	171
§ 2. Forudsætninger	171
§ 3. Lokale retningslinjer	171
§ 4. Tidsregistrering	172
§ 5. Ikrafttrædelse.....	172

Bilag A – Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Kapitel 1. Indledende bestemmelser

§ 1. Aftalens område

Stk. 1.

Aftalen gælder for alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner - dog for København Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med og som er omfattet af kommunale overenskomster og
3. Naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder.

Bemærkning:

Personer i virksomhedspraktik i henhold til Lov om aktiv socialpolitik er ikke omfattet af aftalen.

§ 2. Særlige bestemmelser

Stk. 1.

Aftalen indeholder særlige bestemmelser for:

1. tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, jf. kapitel 11
2. elever m.fl., jf. kapitel 12
3. timelønnede, jf. kapitel 13

Stk. 2.

Særbestemmelser om ferie i aftaler/overenskomster og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende bilag til aftalen.

§ 3. Ret til ferie

Stk. 1.

En ansat kan ikke give afkald på sin ret til ferie, løn under ferie, særlig feriegodtgørelse og feriegodtgørelse efter ferieaftalen.

Stk. 2.

Aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.

§ 4. Ferieåret, ferieperioden og ferieugen

Stk. 1.

Ved ferieåret forstås perioden fra den 1. maj til den 30. april, som følger nærmest efter optjeningsåret (kalenderåret).

Stk. 2.

Ved ferieperioden forstås tidsrummet mellem den 1. maj og den 30. september, hvor begge dage er medregnet.

Stk. 3.

Ved ferieugen forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage inden for, hvilke ferietimerne afholdes.

Bemærkning:

For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en ferieuge, ligeledes en ugentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende ugentlig tjenestetid, kan antal feriedage/ ferietimer i en ferieuge variere, ligesom der i en ferieuge kan indgå mere eller mindre end en friweekend.

Kapitel 2. Optjening af ferie

§ 5. Optjening af ferietimer

Stk. 1.

Den ansatte optjener ferietimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår) i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog §§ 41, 42, 43 og 45.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

- 1) Ved fuldtidsbeskæftigelse – gennemsnitligt 37 timer ugentligt – optjener den ansatte 18,50 ferietimer pr. måned gange med antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.
- 2) Er der ved aftale/overenskomst fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes antal optjente ferietimer pr. år i overensstemmelse hermed.
- 3) Ved deltidsansættelse optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget gange med antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Stk. 2.

Ved beregning af optjente ferietimer medregnes den ferieret, som den ansatte dokumenterer at have optjent i et andet ansættelsesforhold forud for ansættelsen i kommunen, jf. § 26, stk. 3.

§ 6. Optjening ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned

Stk. 1.

Ved tiltræden eller fratræden på en anden dato end den 1. i en måned samt ved beskæftigelse af en kortere varighed end 1 måned, beregnes optjente ferietimer i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

- 1) Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,617 ferietime pr. arbejdsdag, dog maksimalt 18,50 ferietime pr. måned i optjeningsåret.
- 2) Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, optjener den ansatte ferietimersom en forholdsmæssig del af optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn

Stk. 1.

Under ansættelsen optjener den ansatte ikke ret til betalt ferie i følgende perioder:

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn eller forhvilke, den ansatte ikke optjener ret til sygeferegodtgørelse, jf. § 45, stk. 4.
- 2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Bemærkning:

Pensionsindbetalinger f.eks. i medfør af aftale om fravær af familiemæssige årsager §§ 16, 26 og 32 – dvs. i den ulønnede del af barselsorloven – sidestilles med løn. Den ansatte optjener derfor ret til betalt ferie, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder under barsels-, adoptions- og børnepasningsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder i en periode, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 3. pkt. og § 14, stk. 2 i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

For så vidt angår tjenestemænd se §§ 40 og 41.

- 3) Perioder, hvor den ansatte deltager i strejke eller lockout
- 4) Perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt, f.eks. på grund af vejrmæssige forhold eller mangel, med mindre arbejdsgiver betaler fuld eller delvis løn.

§ 8. Ret til ferie

Stk. 1.

En ansat, der har været beskæftiget i kommunen i hele optjeningsåret, har ret til at holde 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i det efterfølgende ferieår, jf. § 5. Ferien holdes altid i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse, jf. dog §§ 43 og 45.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Stk. 2.

En ansat, der har været ansat i hele optjeningsåret, har ret til at holde mindst 4 ugers betalt ferie.

Bemærkning:

Ved planlægningen af ferien tilstræbes det, at den ansatte, der har været ansat i hele optjeningsåret, inden for ferieåret i alt opnår en ferie, der ligger så tæt på 6 uger, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.

Stk. 3.

Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i ferieåret, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 6 ugers ferie, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 26 eller feriegodtgørelse efter § 30.

Stk. 4.

Hvis den ansatte har optjent ret til at afholde 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse og ikke når op på 6 ugers ferie efter at have afholdt optjente ferietimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 6 uger. Den ansatte har dog ikke samtidig ret til løn efter § 26 eller feriegodtgørelse efter § 30.

Stk. 5.

Hvis den ansatte, efter afvikling af 6 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse, har et antal optjente ferietimer til gode, fastsætter arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte, hvornår og hvordan de resterende ferietimer skal afvikles, jf. §§ 10,11, 16 og 18.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 4 om afvikling af resterende ferietimer er en undtagelse fra hovedreglen om, at ferie holdes i hele dage.

Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie

§ 9. Placering af ferie

Stk. 1.

Ferien skal holdes i ferieåret, jf. dog §§ 16, 18 og 25.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Stk. 2.

I forbindelse med placering af ferie skal det på forhånd fastlægges, hvornår ferien påbegyndes, og hvornår ferien afsluttes. Ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved ferieugens/ferieugerens ophør. Holdes ferien som enkelte eller flere feriedage, begynder ferien ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

Bemærkning:

Bestemmelsen om, at ferien begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, kan for ansatte, hvor en arbejdsuge indeholder arbejdsfri dage, indebære, at ferien begynder på en arbejdsfri dag. Bestemmelsen ændrer ikke ved hidtidig praksis omkring ferieafholdelse.

Stk. 3.

Ferie skal afvikles i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

Bemærkning:

Den ansatte afvikler således altid ferietimer fastsat i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad og betalt ferie i forhold til antal måneders beskæftigelse i optjeningsåret.

Stk. 4.

Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehellidage, overenskomstæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie, jf. § 24, stk. 1.

§ 10. Hovedferie og øvrig ferie

Stk. 1.

Hovedferien af mindst 3 ugers varighed skal gives samlet inden for ferieperioden med mindre andet aftales mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Den ansatte og arbejdsgiveren kan dog ikke ved aftale fravige, at mindst 2 uger af hovedferien skal gives i sammenhæng. Hvis den ansatte har optjent mindre end 3 ugers ferie, er hele den optjente ferie hovedferie.

Det kan således aftales, at den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, gives uden for ferieperioden eller i kun en del af ferieperioden.

Stk. 2.

Øvrig ferie bør gives i sammenhæng af mindst 1 uges varighed. Hvor driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives som enkelt dage.

§ 11. Tilrettelæggelse af ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes. Arbejdsgiveren skal under hensyntagen til arbejdets udførelse så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, herunder ønsket om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren giver den ansatte meddelelse om feriens placering så tidligt som muligt, med mindre den ansatte og arbejdsgiveren konkret aftaler andet. Meddelelsen skal dog senest gives 3 måneder, før hovedferien begynder, og senest 1 måned før ferien begynder for øvrig ferie, med mindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. §§ 16 og 18.

Stk. 3.

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere fastsat ferie. Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

Bemærkning:

Ændring af ferie kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige og upåregnelige og driftsmæssige hensyn. Der skal være tale om en force majeure lignende situation. Det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå, det skal være nødvendigt, at det er den ansatte, der får ferien ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis ferien ændres, har den ansatte krav på at få erstattet eventuelle økonomiske tab i forbindelse hermed – fx afbestilling af rejse eller sommerhus. Efter almindelige erstatningsregler har den ansatte på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

Arbejdsgiveren vil uanset årsag ikke kunne kræve, at lønmodtageren skal afbryde en allerede begyndt ferie.

§ 12. Ferie i forbindelse med opsigelse

Stk. 1.

En ansat, der er opsagt, kan ikke holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder, med mindre den ansatte og arbejdsgiveren konkret aftaler andet. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være aftalt om afholdelse af ferien. Dette gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med den ferie, der skal gives samlet inden for ferieperioden, jf. dog § 17, stk. 1.

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 1 gælder hovedferien. Kommunen vil derimod kunne give den ansatte meddelelse om, at øvrig ferie skal holdes. Det kræver alene, at varslet på 1 måned for øvrig ferie kan overholdes, jf. § 11, stk. 2, og at ferien kan holdes inden opsigelsesperiodens udløb. Denne mulighed gælder dog ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1 eller for 6. ferieuge.

Stk. 2.

Hvis den ansatte er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er aftalt, hvis de i § 10 og § 11, stk. 2 nævnte perioder, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden, jf. dog § 17, stk. 1.

Bemærkning:

Hvis den ansatte er fritstillet, det vil sige ikke står til rådighed for arbejdsgiveren i opsigelsesperioden, fremgår det af stk. 2, at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 11, stk. 2, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selv om ferien ikke konkret er fastsat over for den ansatte. Hvis den ansatte har hele hovedferien og de øvrige feriedage til gode, vil det sige at fritstillingsperioden skal være på mindst 3 måneder og 15 arbejdsdage. Hvis den ansatte kun har de øvrige feriedage til gode, skal fritstillingsperioden være på mindst 1 måned og 10 arbejdsdage. Bestemmelsen gælder ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1 og 6. ferieuge, jf. § 18, stk. 2.

§ 13. Ferie under ferielukning

Stk. 1.

Under ferielukning har den ansatte ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse ud over det, der tilkommer denne efter ferieaftalens bestemmelser.

Stk. 2.

Under ferielukning på arbejdsdage mellem jul og nytår, kan arbejdsgiveren bestemme, at den ansatte holder ferie disse arbejdsdage, hvis den ansatte har optjent mere end 3 ugers ferie efter reglerne i §§ 5 og 6. Hvis ferien ikke er varslet, skal arbejdsgiveren betale den ansatte løn for de pågældende arbejdsdage.

Bemærkning:

Hvis en ansat ikke har optjent ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse i mere end 3 uger, skal kommunen ikke betale den ansatte løn for de hverdage, der omfattes af den rettidigt varslede ferielukning.

Hvis kommunen ikke ved ferieårets begyndelse har bedt den ansatte om at reservere ferietimer til virksomhedslukningen, og den ansatte allerede har afholdt antal ferietimer optjent for beskæftigelse i et helt kalenderår, eller der ikke resterer et tilstrækkeligt antal ferietimer, kan der indgås individuelle aftaler mellem kommunen og den enkelte om, at den pågældende afspadserer overarbejde eller anvender flekstid på de pågældende dage.

§ 14. Optjent ferie afholdes forud for ikke optjent ferie

Stk. 1.

Optjent ferie efter § 5 skal holdes forud for ikke optjent ferie efter § 8, stk. 3.

§ 15. Overført ferie skal holdes forud for anden ferie

Stk. 1.

Overført ferie efter § 16 skal holdes forud for anden ferie.

Kapitel 4. Overførsel af ferie

§ 16. Overført ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at optjente uafviklede ferietimer ud over 4 uger skal overføres til det/de følgende ferieår.

Bemærkning:

Overførte ferietimer fastsættes og afvikles i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Stk. 2.

Ved indgåelse af en skriftlig aftale efter stk. 1 skal de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie fastlægges. Med mindre andet er aftalt gælder bestemmelserne for varsling af ferie, jf. § 11, stk. 2.

Stk. 3.

Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien er aftalt overført.

§ 17. Overført ferie i forbindelse med fratræden

Stk. 1.

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge en ansat, der er opsagt, at holde overført ferie i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

Stk. 2.

Fratræder den ansatte inden den overførte ferie er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde denne, jf. dog stk. 3. Arbejdsgiveren skal ved fratrædelsen udbetale godtgørelse for den overførte fe-

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

rie med 2,5% beregnet af de samme lønde, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

Stk. 3.

Overgår den ansatte til anden ansættelse, der er omfattet af de kommunale ferieaftaler eller ferieaftalerne for personale ansat i regionerne kan den ansatte og en ny arbejdsgiver skriftligt aftale, at den ansatte medtager overførte ferietimer i den nye ansættelse.

Kapitel 5. 6. ferieuge

§ 18. Optjening og afholdelse af 6. ferieuge

Stk. 1.

Ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) for en fuldtidsbeskæftiget optjenes sideløbende med de andre ferietimer.

Stk. 2.

Optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) for en fuldtidsbeskæftiget afholdes efter den ansattes ønske, med mindre arbejdets udførelse hindrer dette.

- 1) Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned i overensstemmelse hermed.
- 2) Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af optjente ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 3.

Det forudsættes, at den ansatte så tidligt som muligt giver arbejdsgiveren besked om afviklingen af ferietimer fra 6. ferieuge.

Bemærkning:

Optjente ferietimer i henhold til § 18 kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt i ferieåret.

§ 19. Udbetaling af 6. ferieuge

Stk. 1.

Ønsker en månedslønnet ansat ikke at holde optjente ferietimer ud over 15,42 time pr. måned (6. ferieuge) i ferieåret, har den ansatte ret til at få de resterende ferietimer udbetalt ved den førstkommende lønudbetaling efter ferieårets udløb, jf. dog § 19a.

Bemærkning:

Udbetaling sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for juni måned.

- 1) Hvis der i aftale/overenskomst er fastsat et andet gennemsnitligt ugentligt timetal end 37 timer eller et andet årligt timetal end 1924, fastsættes optjente ferietimer pr. år i overensstemmelse hermed.
- 2) Ved deltidsbeskæftigelse fastsættes ikke afholdte optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal optjente ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Stk. 2.

Udbetaling af ferietimer ud over 15,42 time pr. måned sker med 2,5% af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4.

§ 19a. Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge

Bemærkning:

§ 19a finder kun anvendelse, såfremt kommunen senest ved ferieårets start generelt overfor de ansatte tilkendegiver, at kommunen af budget- og planlægningsmæssige hensyn vil benytte sig af reglen. Ændringen har virkning fra ferieåret 2009/2010.

Stk. 1.

Ønsker en ansat 6. ferieuge udbetalt, skal pågældende give sin arbejdsgiver besked inden 1. oktober i ferieåret, eller en evt. senere dato, som kommunen fastlægger.

Stk. 2.

Ønskes ferien derimod afholdt, skal den ansatte så tidligt som muligt give arbejdsgiveren besked om tidspunktet for afvikling af 6. ferieuge.

Stk. 3.

Hvis ferien alligevel ikke kan holdes pga. en feriehindring, udbetales 6. ferieuge kontant ved ferieårets udløb medmindre ferien aftales overført til det efterfølgende ferieår, jf. § 16.

Stk. 4.

Hvis arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for feriens afholdelse, under henvisning til at arbejdets udførelse hindrer dette, og ferien ikke er afholdt inden ferieårets udløb, udbetales 6. ferieuge kontant.

Stk. 5.

Hvis den ansatte undlader at afholde 6. ferieuge, overføres 6. ferieuge til det efterfølgende ferieår. Den ansatte kan i forbindelse med overførslen tilkendegive, hvornår ferien vil blive afholdt i det nye ferieår. Hvis den ansatte ikke i forbindelse med overførslen tilkendegiver, hvornår ferien vil blive afholdt, kan ferien varsles i henhold til reglerne om øvrig ferie, jf. kap. 3.

Stk. 6.

Hvis den ansatte fratræder sin stilling uden, at ferien er afholdt, udbetales 6. ferieuge kontant, jf. § 20.

§ 20. 6. ferieuge i forbindelse med fratræden

Stk. 1.

Ved fratræden bortfalder retten til at holde mere end 15,42 ferietimer for hver månedsansættelse i optjeningsåret. Godtgørelse for optjente ferietimer ud over 15,42 timer pr. måned i optjeningsåret udbetales med 2,5% beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. Udbetalingen sker i forbindelse med sidste lønudbetaling.

Bemærkning:

Udbetalingen omfatter såvel optjente ferietimer fra det aktuelle ferieår som optjente ferietimer i indeværende optjeningsår indtil fratrædelsestidspunktet.

Kapitel 6. Sygdom, strejke og lockout

§ 21. Sygdom før feriens begyndelse

Stk. 1.

En ansat, der er syg eller sygemeldt, når ferien begynder, har ret til at få ferien suspenderet.

Stk. 2.

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes, jf. dog §§ 24 og 25.

Bemærkning:

En ansat, der er syg, når ferien begynder skal normalt sygemelde sig overfor arbejdsgiveren ved arbejdstids begyndelse den første feriedag, medmindre der gælder andre regler om sygemelding for ansættelsesforholdet. Den ansatte kan til gengæld kræve ferien udskudt til senere afholdelse i en periode, der fastsættes af arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte.

§ 22. Sygdom i ferien

Stk. 1.

En ansat, der bliver syg efter ferien er begyndt, er ikke berettiget til at få ferien suspenderet. Sygedage i ferien betragtes som afholdt ferie.

Stk. 2.

Ferien kan dog i særlige tilfælde helt eller delvist suspenderes, hvis arbejdsgiveren skønner, at særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelse heraf kan der tages hensyn til sygdommens varighed og karakter, om sygdommen er til hinder for en rimelig udnyttelse af ferien, eller om sygdommen skyldes tilskadekomst under tjeneste før feriens påbegyndelse.

Stk. 3.

Arbejdsgiveren kan beslutte, at den ansatte skal dokumentere sygdom efter stk. 2 ved lægeerklæring. Det er arbejdsgiveren, der afholder udgiften til lægeerklæringen.

Stk. 4.

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 2, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes, jf. dog §§ 24 og 25.

§ 23. Strejke eller lockout

Stk. 1.

Hvis den ansatte deltager i lovlig strejke eller lockout, når ferien er planlagt at skulle begynde, kan den ansatte ikke begynde ferien.

Bemærkning:

Hvis en ansat deltager i en lovlig strejke eller lockout på tidspunktet for feriens begyndelse er der tale om en feriehindring, jf. i øvrigt § 24. Det vil sige, at ferie kun kan holdes, hvis ferien – som begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag – er begyndt senest samtidig med, at en arbejdsconflikt begynder.

Stk. 2.

Når konflikten ophører, fastsætter arbejdsgiveren et nyt tidspunkt for feriens afholdelse. Ferien skal varsles med mindst en måned for hovedferie og 14 dage for øvrig ferie, modsat de almindelige varslingsregler i § 11, stk. 2, med mindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, eller særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog §§ 16 og 18.

Kapitel 7. Feriehindring

§ 24. Udbetaling af manglende afholdt ferie

Stk. 1.

En ansat, der er helt eller delvist afskåret fra at holde hovedferie inden ferieperiodens udløb (30. september), har ret til at få udbetalt ferie med løn eller feriegodtgørelse umiddelbart efter ferieperiodens udløb og senest ved ferieårets udløb (30. april), hvis den manglende afholdelse skyldes:

- 1) Egen sygdom (hel eller delvis)
- 2) Barselsorlov

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

- 3) Orlov til adoption
- 4) Ophold i udlandet
- 5) Overgang til selvstændigt erhverv
- 6) Overgang til arbejde i hjemmet
- 7) Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv
- 8) Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner
- 9) Tvangsanbringelse
- 10) Lovligt varslede konflikter
- 11) Aftjening af værnepligt
- 12) Tjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår
- 13) Deltagelse i aktiviteter via en rådighedskontrakt med forsvarets reaktionsstyrker og SHIRBRIG
- 14) Manglende midler til at holde ferie på grund af tvist mellem en ansat og kommunen om krav på feriepenge, forudsat at kravet på feriepenge er rejst inden ferieårets udløb
- 15) Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter servicelovens bestemmelser eller
- 16) Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte er fritaget fra sin arbejdsforpligtelse over for arbejdsgiver i orlovsperioden.

Bemærkning:

Ansatte, der holder ferie med løn, har ret til at få udbetalt løn for den ikke afholdte hovedferie, hvorimod der til ansatte, hvor der ydes feriegodtgørelse, jf. § 43 og § 45, udbetales feriegodtgørelse for ikke afholdt hovedferie.

Når det er godtgjort, at der foreligger en af de i stk. 1 nævnte grunde, og at hovedferie derfor ikke kan afholdes i ferieperioden, har en ansat ret til at få udbetalt løn eller feriegodtgørelse for hovedferien. Udbetaling skal ske, når det er dokumenteret, at betingelserne herfor er opfyldt.

En ansat kan dog vælge at kræve ferien holdt på et senere tidspunkt i ferieåret. En ansat, som har valgt at holde hovedferie efter ferieperiodens udløb på grund af en af de i stk. 1 nævnte grunde (feriehindringer), og som senere ombestemmer sig, kan få udbetalt løn/feriegodtgørelse for hovedferien, når der anmodes derom.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Stk. 2.

Foreligger der en af de i stk. 1 nævnte forhold umiddelbart op til ferieårets udløb, kan løn eller feriegodtgørelse for ikke afholdt ferie udbetales senest ved ferieårets afslutning.

Bemærkning:

Løn eller feriegodtgørelse for restferie kan som hovedregel først udbetales ved ferieårets udløb, når det er endeligt konstateret, at ferie ikke har kunnet holdes på grund af en eller flere af de i stk. 1 nævnte forhold. Det afgørende er, om ferie kan afvikles inden for de fastsatte frister. Det er alene de feriedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for. En ansat har ikke krav på at holde restferie i sammenhæng.

særlige tilfælde kan udbetaling dog ske på et tidligere tidspunkt.

I særlige tilfælde kan det på forhånd sandsynliggøres, at en feriehindring vil vare hele ferieåret. Dermed vil man helt være afskåret fra at holde sin ferie i ferieåret. I den situation kan Arbejdsdirektoratet tillade, at der udbetales løn eller feriegodtgørelse allerede fra det tidspunkt, hvor der er fremlagt det fornødne bevis for hindringen, jf. stk. 3. Det vil typisk være relevant ved langvarig sygdom, hvor det står klart, at en person ikke bliver rask inden ferieårets udløb, men det kan også vedrøre de andre hindringer.

Det må bero på en konkret vurdering, i hvilke tilfælde det er sandsynliggjort, at betingelserne, for at der kan udbetales på forhånd, er til stede.

Stk. 3.

Udbetaling efter stk. 1 og 2 kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte forhold er til stede.

Bemærkning:

Løn for ikke-afholdt ferie omfatter for ansatte med en pensionsordning, såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget. Det betyder, at den løn under ferie, der skal udbetales på

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

grund af en feriehindring, skal svare til den løn, den ansatte ville have fået udbetalt under afholdelse af ferie.

Hvis en ansat er forhindret i at holde en fastlagt hovedferie i ferieperioden, vil den ansatte have ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til under den fastlagte hovedferie. Hvis der ikke har været fastlagt hovedferie, og den ansatte efter ferieperiodens udløb anmoder om at få udbetalt feriepenge på grund af en feriehindring, vil det være lønnen ved ferieperiodens udløb, som må lægges til grund. Hvis den ansatte ved ferieårets udløb i øvrigt anmoder om at få feriepenge udbetalt for en ikke fastlagt ferie, som ikke har kunnet holdes, vil det være lønnen ved ferieårets udløb, som må lægges til grund.

§ 25. Overførsel af manglende afholdt ferie

Stk. 1.

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden ferieårets udløb skriftligt aftale, at feriehindret ferie efter § 24 ikke udbetales til den ansatte, men i stedet overføres til det følgende ferieår i overensstemmelse med fremgangsmåden i § 16.

Bemærkning:

Kravene i stk. 1 er begrundet i hensynet til bevissikring i det individuelle ansættelsesforhold og af hensyn til spørgsmålet om eventuel forældelse af feriepengene, idet overført ferie ikke forældes ved udløbet af det oprindelige ferieår.

Stk. 2.

Fratræder den ansatte inden den overførte ferie efter stk. 1 er holdt, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde den overførte ferie. Arbejdsgiveren skal ved fratrædelsen udbetale godtgørelse for den overførte ferie, jf. § 30, stk. 3 og 4.

Kapitel 8. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse

§ 26. Løn under ferie

Stk. 1.

Den ansatte holder ferie med løn, jf. dog §§ 43 og 45.

Stk. 2.

Lønnen under ferie er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet.

Stk. 3.

Den ansatte har ret til ferie mod fradrag i løn, hvis ferien er optjent under anden beskæftigelse i optjeningsåret eller afholdes efter reglerne i § 8, stk. 3. Den ansatte bliver under ferien trukket 1/1924 af årslønnen for hver time, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ved aftale/overenskomst er fastsat et andet årligt timetal end 1924 eller en anden fradragsberegningssmodel, foretages fradraget i overensstemmelse hermed.

Bemærkning:

Ved fradrag i lønnen finder aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale anvendelse.

§ 26a Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

Stk. 1.

Med virkning fra optjeningsåret 2009 kan den ansatte, før optjeningsårets begyndelse, kræve feriegodtgørelse med 12,45% af lønnen i optjeningsåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse.

Bemærkning:

Forhøjelsen af feriegodtgørelsen på 0,45% skyldes den aftalte forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.

En ansat som opfylder betingelserne for at få løn under ferie har ret til at vælge at få beregnet feriegodtgørelse med 12,45% af lønnen i optjeningsåret i stedet for løn under ferie og ferietillæg, selvom den ansatte ikke fratræder. Valget er bindende for den ansatte.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Den ansatte skal fremsætte sit ønske før optjeningsåret begynder, det vil sige senest den 31. december i det forudgående optjeningsår. Hvis den ansatte fremsætter sit ønske f.eks. den 20. december 2008, vil den ansatte få feriekort for ferieåret, der begynder den 1. maj 2010.

Stk. 2.

For så vidt angår 6. ferieuge udbetales eller afholdes denne i henhold til reglerne om 6. ferieuge, §§ 19 og 18.

§ 27. Tillæg, vederlag mv.

Stk. 1.

En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagttillæg under ferie efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagttillæg i optjeningsåret beregnes feriegodtgørelse på 12,5% samt en kontant godtgørelse på 2,5%.

Stk. 2.

En deltidsansat, der udover den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde får feriegodtgørelse på 12,5% samt en kontant godtgørelse på 2,5% af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i optjeningsåret.

Stk. 3.

En ansat efter overenskomsten for dagplejere er ikke berettiget til dispositionsvederlag under ferie. Af det udbetalte dispositionsvederlag i optjeningsåret beregnes feriegodtgørelse på 12,5% samt en kontant godtgørelse på 2,5%.

§ 28. Særlig feriegodtgørelse

Stk. 1.

Den ansatte har ud over ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse, der udgør 1,5% af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3. For nogle overenskomstgrupper gælder dog en forhøjet særlig feriegodtgørelse, jf. bilag til aftalen. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse til 1,95%. Forhøjelsen på 0,45% omfatter også de overenskomstgrupper, der har aftalt en forhøjet særlig feriegodtgørelse, jf. bilag 3 til aftalen.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Stk. 2.

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i det foregående optjeningsår med tillæg af

- 1) den ansattes egetbidrag til ATP
- 2) den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
- 3) den ansattes særlige pensionsopsparing og
- 4) den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning

Stk. 3.

I den ferieberettigede løn fradrages

- 1) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 2) udbetaling af feriepenge uden ferie er afholdt, jf. §§ 16 og 24
- 3) fridagsgodtgørelse efter KL's aftale om forskudt tid og holddrift
- 4) rådighedsvagttillæg, jf. § 27, stk. 1
- 5) løn for merarbejde, jf. § 27, stk. 2
- 6) dispositionsvederlag, jf. § 27, stk. 3
- 7) feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, dispositionsvederlag, merarbejde samt
- 8) eventuelt gruppelevstillæg.

Stk. 4.

Særlig feriegodtgørelse udbetales senest den 1. maj.

Bemærkning:

Udbetalingen sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for april måned og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj måned.

§ 29. Udbetaling af løn under ferie ved ferieårets udløb

Stk. 1.

Arbejdsgiveren skal ved ferieårets udløb, dog senest den 15. juni, automatisk afregne ikke-udbetalt løn under ferie, hvis beløbet er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at den ikke udbetalte løn vedrører den 5. ferieuge.

Stk. 2.

Har den ansatte ikke inden ferieårets udløb fået løn for den 5. ferieuge, og udgør dette beløb mere end 1.500 kr., skal arbejdsgiveren efter anmodning udbetale beløbet. Udbetalingen er betinget af, at den ansatte skriftligt erklærer, at beløbet vedrører den 5. ferieuge, og at denne uge ikke er aftalt overført efter § 16.

Stk. 3.

Har den ansatte modtaget arbejdsløshedsdagpenge, ydelser efter lov om børnepasningsorlov eller kontanthjælp i ferieåret, kan udbetalingen efter stk. 2 kun ske efter en forudgående godkendelse fra Arbejdsdirektoratets direktør. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, der ikke er udbetalt løn for. Resterer der herefter feriedage, meddeler Arbejdsdirektoratets direktør arbejdsgiveren, hvor mange dage den ansatte skal have udbetalt løn for.

Kapitel 9. Feriegodtgørelse ved fratrædelse

§ 30. Feriegodtgørelse

Stk. 1.

Ved fratræden omregnes optjente ferietimer til feriedage.

Stk. 2.

Den ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,5% af den ferieberettigede løn, jf. stk. 3, for det løbende optjeningsår samt for ikke afholdt ferie i tidligere optjeningsår.

Stk. 2a.

Følgende ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,95 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 3, for det løbende optjeningsår samt for ikke afholdt ferie i tidligere optjeningsår: Ansatte, som i henhold til protokollat 2 til overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl. og til overenskomstens § 26, stk. 13, efter vinterhjemsendelse er berettiget til at genindtræde i hidtidig optjent opsigelsesvarsel mv. Bestemmelsen har virkning fra optjeningsåret 2009.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Bemærkning:

Forhøjelsen af feriegodtgørelsen på 0,45% skyldes den aftalte forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.

Stk. 3.

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndele, som arbejdsgiver har udbetalt i tidligere optjeningsår og fratrædelsesåret med tillæg af

- 1) den ansattes egetbidrag til ATP
- 2) den ansattes arbejdsmarkedsbidrag
- 3) den ansattes særlige pensionsopsparring
- 4) den ansattes eventuelle bidrag til en kollektiv pensionsordning og
- 5) den ansattes eventuelle bidrag til en arbejdsgiveradministreret kapitalpensionsordning

Stk. 4.

I den ferieberettigede løn fradrages

- 1) løn, der er udbetalt under ferie
- 2) udbetaling af feriepenge uden ferie er afholdt, jf. §§ 16 og 24
- 3) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- 4) fridagsgodtgørelse efter KL's aftale om forskudt tid og holddrift
- 5) løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. § 27, stk. 1-3
- 6) feriegodtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde, dispositionsvederlag samt
- 7) eventuelt gruppelevstillæg.

Stk. 5.

Har den ansatte i afskedigelsesåret fået udbetalt særlig feriegodtgørelse efter § 28, reduceres feriegodtgørelsen. Reduktionen sker med det antal ferietimer af den udbetalte særlige feriegodtgørelse, der ikke er afviklet ved fratrædelsen.

§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse

Stk. 1.

Feriegodtgørelse efter § 30 anvises ved hjælp af et feriekort.

Stk. 2.

På feriekortet anføres:

- 1) Den fratrådtes cpr.nr., navn og adresse.
- 2) Hvor længe den fratrådte har været beskæftiget i optjeningsåret.
- 3) Den løn, der danner grundlag for beregningen af feriegodtgørelsen.
- 4) Den beregnede feriegodtgørelse, kildeskattetrækket, arbejdsmarkedsbidraget, den særlige pensionsopsparing og den feriegodtgørelse, der skal udbetales.
- 5) Det antal feriedage, den fratrådte har ret til.
- 6) At kortet taber sin gyldighed ved ferieårets udløb.

Stk. 3.

Udleverer arbejdsgiver ikke feriekortet ved fratræden, skal feriekortet sendes til fratrådte efter optjeningsårets udløb.

Stk. 4.

Har den ansatte på fratrædelsestidspunktet stadig krav på ferie i det indeværende ferieår, skal arbejdsgiveren sende et restferiekort for den del af ferien, der endnu ikke er holdt. Restferiekortet skal foruden oplysningerne i stk. 2 indeholde oplysninger om:

- 1) Antal afviklede feriedage i det indeværende ferieår.
- 2) Den feriegodtgørelse, den pågældende har til gode.
- 3) Det hertil svarende antal feriedage.
- 4) Attestation af feriekort

§ 32. Attestation af feriekort

Stk. 1.

Når den fratrådte skal holde ferie, skal den nye arbejdsgiver attestere feriekortet med anførelse af antal feriedage samt dato for feriens begyndelse.

Stk. 2.

Er den fratrådte ikke i beskæftigelse på tidspunktet for feriens afholdelse, skal den fratrådtes arbejdsløshedskasse attestere feriekortet.

Stk. 3.

Er den fratrådte på tidspunktet for feriens afholdelse under aftjening af værnepligt, undertjeneste i forsvaret på værnepligtslignende vilkår eller under civil værnepligt, skal henholdsvis militærafdelingen, dennes afdeling i civilforsvarskorpset eller lejrchefen attestere feriekortet.

Stk. 4.

Social- og sundhedsforvaltningen i bopælskommunen meddeler øvrig attestation.

Stk. 5.

Skal ferien ikke holdes i sammenhæng, skal den attestationsberettigede efter stk. 1-4 give feriekortet en påtegning om antal feriedage, der skal holdes, samt feriegodtgørelse svarende hertil. Den tidligere arbejdsgiver udbetaler feriegodtgørelse svarende til de anførte feriedage samt påtegner feriekortet med den resterende feriegodtgørelse i overensstemmelse med § 31, stk. 4.

§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse før ferieårets udløb

Stk. 1.

Ved modtagelsen af et feriekort/restferiekort skal arbejdsgiveren udbetale feriegodtgørelsen til den ansatte svarende til de anførte feriedage. Udbetalingen kan dog tidligst ske en måned før feriens påbegyndelse og skal senest udbetales samtidig med, at ferien begynder.

Stk. 2.

Arbejdsgiveren skal udbetale feriegodtgørelse for tidligere og det indeværende optjeningsår, hvis:

- 1) Den ansatte forlader arbejdsmarkedet af alders- eller helbreds-mæssige årsager, eller
- 2) Den ansatte fratræder i forbindelse med flytning til udlandet og framelder sig Det Centrale Personregister.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Bemærkning:

Bestemmelsen i stk. 2 indebærer, at arbejdsgiveren mod fornøden dokumentation udbetaler al optjent feriegodtgørelse, når den ansatte af alders- eller helbredsmæssige forhold helt forlader arbejdsmarkedet eller, når den ansatte forlader det danske arbejdsmarked og flytter til udlandet. Feriegodtgørelse kan ikke udbetales til ansatte, der går på efterløn, med mindre de er omfattet af de hidtidige regler om ret til arbejde i 200 timer årlig (uden fradrag i efterlønnen).

Det anses for at være i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser

at en tjenestemand, som fratræder med egenpension, og som samtidig skriftligt forpligter sig til ikke at påtage sig erhvervsarbejde af større omfang end 200 timer pr. kalenderår ved fratræden, kan få udbetalt feriegodtgørelse for tidligere og løbende optjeningsår efter bestemmelserne i stk. 2. Dette gælder også selv om tjenestemanden samtidig oppebærer supplerende efterløn efter den fleksible efterlønsordning.

at en tjenestemand som fratræder med egenpension – men uden at skrive under på en 200 timers erhvervsbegrænsning – ligeledes har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 2, hvis tjenestemanden på fratrædelsestidspunktet erklærer, at vedkommende forlader arbejdsmarkedet. Dette gælder også selv om tjenestemanden samtidig modtager fleksibel efterløn.

at alle ansatte, som på fratrædelsestidspunktet erklærer, at de forlader arbejdsmarkedet og samtidig dokumenterer, at de modtager alders- eller førtidspension eller pension fra en pensionsordning også – uanset de samtidig modtager fleksibel efterløn – har ret til at få udbetalt feriegodtgørelse efter bestemmelserne i stk. 2.

Det er op til den enkelte kommune at tage stilling til om, man vil kræve en skriftlig erklæring fra den ansatte om, at pågældende på fratrædelsestidspunktet forlader arbejdsmarkedet.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Det er ligeledes den enkelte kommunes eget valg, hvilken dokumentation man vil kræve. Man kan evt. vælge at anvende en tilsvarende blanket som anvendes ved anmodning om udbetaling af feriepenge i forhold til FerieKonto.

Ved udbetaling af feriegodtgørelse til ansatte, der tager ophold i udlandet, stilles der kun krav om en framelding fra Det Centrale Personregister (CPRregistret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

Stk. 3.

Arbejdsgiveren kan ved den ansattes fratræden udbetale feriegodtgørelsen, hvis beløbet er på 500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Arbejdsgiveren kan ikke udbetale feriegodtgørelse efter denne bestemmelse til samme ansatte mere end to gange inden for samme optjeningsår.

Stk. 4.

Arbejdsgiveren kan ved ferieårets begyndelse udbetale feriegodtgørelse for et optjeningsår, uanset om ferien holdes, hvis beløbet er på 1.000 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag.

§ 34. Udbetaling af feriegodtgørelse ved ferieårets udløb

Stk. 1.

Ved ferieårets udløb, dog senest den 15. juni, skal arbejdsgiveren automatisk udbetale feriegodtgørelsen, hvis feriegodtgørelsen er på 1.500 kr. eller derunder efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge eller et ophørt ansættelsesforhold.

Stk. 2.

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter anmodning udbetale uhævet feriegodtgørelse, hvis ferien er holdt i ferieåret, og feriegodtgørelsen er mindre end 3.000 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at den ansatte/fratrådte skriftligt erklærer, at ferien er holdt i et ansættelsesforhold.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Stk. 3.

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter anmodning udbetale uhævet feriegodtgørelse, hvis feriegodtgørelsen er optjent under et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieårets udløb, og feriegodtgørelsen er over 1.500 kr. efter fradrag af skat og arbejdsmarkedsbidrag. Udbetalingen er betinget af, at den fratrådte skriftligt erklærer, at ansættelsesforholdet er ophørt.

Stk. 4.

Ved ferieårets udløb skal arbejdsgiveren efter anmodning udbetale uhævet feriegodtgørelse, hvis feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge. Udbetalingen er betinget af, at den ansatte erklærer, at feriegodtgørelsen vedrører den 5. ferieuge, og at denne uge ikke er aftalt overført efter § 16.

Stk. 5.

Udbetalingen efter stk. 3 og 4 kan kun ske efter en forudgående godkendelse fra Arbejdsdirektoratets direktør, hvis den ansatte/fratrådte har modtaget arbejdsledighedsdagpenge, ydelser efter lov om børnepasningsorlov eller kontanthjælp i ferieåret. Antallet af dage med de nævnte ydelser skal trækkes fra det antal dage, den uhævede feriegodtgørelse svarer til. Resterer der herefter feriedage, meddeler Arbejdsdirektoratets direktør arbejdsgiveren, hvor mange dage den ansatte/fratrådte skal have udbetalt feriegodtgørelse for.

§ 35. Udbetaling ved dødsfald

Stk. 1.

Umiddelbart efter den ansattes død udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelse og godtgørelse for tidligere og indeværende optjeningsår. Feriegodtgørelse og godtgørelse udbetales til boet mod den fornødne legitimation.

Kapitel 10. Forældelse og modregning

§ 36. Forældelse

Stk. 1.

Krav på løn under ferie, feriegodtgørelse eller særlig feriegodtgørelse forældes, hvis den ansatte ikke rejser kravet over for arbejdsgiveren senest den 30. september efter ferieårets udløb, jf. dog §§ 16, 19 og

Stk. 2.

Efterkommer arbejdsgiveren ikke kravet, forældes det, med mindre den ansatte søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved henvendelse til Arbejdsdirektoratet senest den 30. november efter ferieårets udløb.

Stk. 3.

Forældede krav efter stk. 1 og 2 tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

Bemærkning:

Krav på løn under ferie, der er forældet omfatter for ansatte med en pensionsordning såvel egetbidraget som arbejdsgiverbidraget.

§ 37. Krav som vedrører en feriehindring

Stk. 1.

Krav på udbetaling efter § 24 forældes, hvis den ansatte ikke inden 3 år efter ferieårets udløb retter henvendelse til Arbejdsdirektoratet.

§ 38. Krav som kræver godkendelse

Stk. 1.

Krav på udbetaling, som kræver godkendelse fra Arbejdsdirektoratets direktør, jf. § 29, stk. 3 og § 34, stk. 5, forældes, hvis den ansatte ikke senest den 30. september efter ferieårets udløb anmoder Arbejdsdirektoratets direktør om udbetaling efter reglerne herom.

§ 39. Modregning

Stk. 1.

Arbejdsgiveren kan modregne særlig feriegodtgørelse, feriegodtgørelse eller kontant godtgørelse i den ansattes krav på løn under ferie, hvis:

- 1) Den ansatte har begået et retsstridigt forhold i ansættelsesforholdet, som har medført et forfaldent modkrav fra arbejdsgiverens side, hvis arbejdsgiveren kan dokumentere dette modkravs størrelse, og
- 2) Den ansatte har erkendt det retsstridige forhold, eller det retsstridige forhold er fastslået ved en retsafgørelse.

Stk. 2.

Hvis arbejdsgiveren har anlagt civilt søgsmål, indledt fagretlig behandling, anmeldt den ansatte til politiet eller hvis den ansatte er sigtet for forholdet, kan arbejdsgiveren holde et beløb svarende til modkravet tilbage, indtil sagen er afgjort.

Kapitel 11. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte

§ 40. Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed

Stk. 1.

Tjenestefrihed uden løn i op til 6 måneder sidestilles med beskæftigelse, når tjenestemanden/den reglementsansatte genindtræder i tjenesten senest ved tjenestefrihedsperiodens ophør. Er tjenestefriheden ydet med henblik på videreuddannelse, sidestilles tjenestefrihed i op til 1 år med beskæftigelse, hvis arbejdsgiveren skønner, at uddannelsen er af betydning for beskæftigelsen.

Stk. 2.

Ved tjenestefrihed uden løn optjener tjenestemanden/ den reglementsansatte ikke ret til betalt ferie i de dele af perioden med tjenestefrihed, hvor denne har lønnet beskæftigelse for en anden arbejdsgiver.

Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 finder ikke anvendelse for budgetmæssigt fastansatte.

§ 41. Genindtrædelse i tjenesten

Stk. 1.

Ved genindtrædelse i tjenesten efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbetaget utjenstedygtighed, har en tjenestemand/en reglementsansat ved en døgninstitution/en budgetmæssigt fastansat ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvor genindtrædelsen sker.

Stk. 2.

Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. maj og 31. december har den pågældende herudover ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i det indeværende ferieår, svarende til antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resterer på genindtrædelsestidspunktet.

Stk. 3.

Eventuel feriegodtgørelse, der er afregnet i forbindelse med tjenestemandens afsked med rådighedsløn eller ventepenge, modregnes i den løn, der udbetales under ferien, hvis tjenestemanden genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, som feriegodtgørelsen vedrører.

Stk. 4.

Har tjenestemanden/den reglementsansat ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansat haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, skal denne under ferieafholdelsen trækkes i løn, svarende til den optjente ferie ved den lønnede beskæftigelse.

Stk. 5.

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder ikke anvendelse for reglementsansatte ved daginstitutioner.

Kapitel 12. Særlige bestemmelser for elever m.fl.

§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

Stk. 1.

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 6 ugers betalt ferie i det indeværende ferieår, hvis ansættelsesforholdet er påbegyndt inden den 1. juli.

Stk. 2.

Er ansættelsesforholdet påbegyndt 1. juli eller senere, har eleven ret til højst 1 uges betalt ferie i det indeværende ferieår ved lukning af arbejdspladsen mellem den 1. oktober og 30. april pga. ferie.

Stk. 3.

I det første og andet ferieår efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, har eleven ret til 6 ugers betalt ferie. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse betaler arbejdsgiveren.

Bemærkning:

Eventuel udbetalt kontant godtgørelse iht. § 19 modregnes ligeledes i arbejdsgiverens betaling af løn under ferie.

Stk. 4.

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder tilsvarende anvendelse for laborant-elever/-praktikanter, og økonomaelever.

§ 43. Praktikanter og studerende i lønnet praktik

Stk. 1.

Til praktikanter og studerende fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 18,50 ferietimer for hver måneds beskæftigelse i optjeningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning:

Antal optjente ferietimer til praktikanter og studerende er uanset aktuell beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at praktikanter og studerende ikke holder ferie med løn, men med 12,5 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

Stk. 2.

Under ansættelsen får praktikanter og studerende feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen i optjeningsåret og en kontant godtgørelse på 2,5% for ferietimer ud over 15,42 pr. måned (6. ferieuge) beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes feriegodtgørelsen på 12,5% med 0,45%, således at feriegodtgørelsen udgør 12,95% som følge af den aftalte forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.

Stk. 3.

Bestemmelserne i §§ 16, 17, 25, 26 og 28 finder ikke anvendelse for praktikanter og studerende.

§ 44. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid

Stk. 1.

En elev, der umiddelbart efter endt uddannelse overgår til ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed (kontor-, tandklinik- og lægesekretærelever ved samme kommune) i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til ferie med løn, hvis denne både er berettiget til ferie med løn under elevtiden og i den nye stilling.

Stk. 2.

En farmakonom-, økonoma-, køkkenassistent- og køkkenlederelev, der senest 1 måned efter endt uddannelse tiltræder i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til ferie med løn. Feriegodtgørelse fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når ferien afholdes.

Stk. 3.

I andre tilfælde afregner arbejdsgiveren ved uddannelsesforholdets ophør eller praktikperiodens udløb feriegodtgørelse efter aftalens § 30 og en kontant godtgørelse på 2,5% for ferietimer ud over 15,42 pr. måned (6. ferieuge) jf. § 45, stk. 3.

Kapitel 13. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.

§ 45. Timelønnede

Stk. 1.

Ved timelønnet beskæftigelse fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 18,50 ferietimer for hver måneds beskæftigelse i optjeningsåret. Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente ferietimer tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

Bemærkning:

Antal optjente ferietimer til timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at praktikanter og studerende ikke holder ferie med løn, men med 12,5% feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

Stk. 2.

Timelønnede får feriegodtgørelse med 12,5% af lønnen i optjeningsåret og en kontant godtgørelse på 2,5% for ferietimer ud over 15,42 pr. måned, beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 30, stk. 3-4. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes feriegodtgørelsen på 12,5% med 0,45%, således at feriegodtgørelsen udgør 12,95% som følge af den aftalte forhøjelse af den særlige feriegodtgørelse.

Stk. 3.

Bestemmelserne i §§ 16, 17, 25, 26 og 28 finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4.

Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne feriegodtgørelse og kontant godtgørelse til den ansatte, jf. §§ 30 og 20, da overgangen anses for en fratreden i aftalens forstand.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Stk. 5.

For timelønnede, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, gælder følgende:

- 1) Hvis en ansat har fravær af mere end 3 arbejdsdages varighed pga. enten sygdom eller tilskadekomst i virksomheden, betaler arbejdsgiveren fra første fraværsdag sygeferiegodtgørelse med 12,5% af lønnen, beregnet på grundlag af den sædvanlige løn de sidste 4 uger før fraværet, jf. dog pkt. 2.
- 2) Hvis en ansat, der er omfattet af pkt. 1, har ret til feriegodtgørelse af andre ydelser under sygdom, udgør sygeferiegodtgørelsen forskellen mellem sygeferiegodtgørelsen efter pkt. 1 og feriegodtgørelsen af andre ydelser.
- 3) Ret til sygeferiegodtgørelse under fravær pga. sygdom er betinget af, at den ansatte forud for sygdommen har haft mindst 12 måneders sammenhængende ansættelse hos arbejdsgiveren. Dog skal tidligere ansættelse hos samme arbejdsgiver inden for de sidste 24 måneder medregnes, hvis fratrædelsen ikke skyldes den ansattes egne forhold.
- 4) Arbejdsgiveren skal højst betale sygeferiegodtgørelse for 4 måneder inden for et kalenderår. Ved fravær pga. samme sygdom eller tilskadekomst, kan arbejdsgiver dog højst betale sygeferiegodtgørelse for 4 måneder i alt.
- 5) Arbejdsgiveren kan kræve, at den ansatte dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom eller tilskadekomst i virksomheden.

§ 46. Budgetmæssigt fastansatte

Stk. 1.

Bestemmelserne i § 45 finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

Kapitel 14. Kompetence og klageadgang

§ 47. Tvister og fortolkning

Stk. 1.

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

Kapitel 15. Ikrafttræden og opsigelse

§ 48. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen har virkning fra 1. april 2008.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2011. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 3.

Aftale om ferie for kommunalt ansat personale af 1. juni 2007 med tilhørende protokollater og bilag er hermed bortfaldet og erstattet af nærværende aftale.

København, den 2. November 2008

For
KL

Mads Lebech
Kent Lassen

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Anders Bondo Christensen

Jørgen Holst

Bilag 1.

Lovbestemmelser, jf. ferielov nr. 407 af 28. maj 2004 med senere ændringer, og bestemmelser i bekendtgørelse om ferie, nr. 1285 af 14. december 2004 om ferie med senere ændringer, der ikke er reguleret via den kommunale ferieaftale

Lovbestemmelser

§ 37.

Hvis en lønmodtager arbejder mod vederlag under ferien, kan direktøren for Arbejdsdirektoratet kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

Stk. 2.

Hvis en lønmodtager med urette har fået udbetalt feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg efter §§ 34 a1 eller 34 b2, kan direktøren for Arbejdsdirektoratet kræve, at den dertil svarende feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg indbetales til Arbejdsmarkedets Feriefond.

§ 43.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan indhente oplysninger til brug for administrationen af denne lov fra lønmodtagere og arbejdsgivere og disses organisationer, andre offentlige myndigheder, arbejdsløsheds-kasser, Lønmodtagernes Garantifond, Arbejdsmarkedets Tillægspension, den, der administrerer beløb omfattet af § 363, stk. 3, og Arbejdsmarkedets Feriefond, herunder i elektronisk form,

- 1) om, hvilke personer der har været ansat hos en arbejdsgiver,
- 2) om, hos hvilke arbejdsgivere en person har været ansat,
- 3) om, i hvilke perioder en person har holdt ferie,
- 4) om, hvornår en person er ophørt hos en arbejdsgiver,
- 5) om, i hvilken periode og i hvilket omfang en person har været beskæftiget,
- 6) om, hvilken løn der er udbetalt til en person,
- 7) om, hvilke offentlige ydelser der er udbetalt til en person,

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

- 8) om feriegodtgørelse, der ikke er hævet, eller løn under ferie eller ferietillæg, der ikke er udbetalt, herunder udbetalinger efter §§ 34 a eller 34 b,
- 9) om meddelelser af betydning for opkrævning og kontrol med indbetaling til Feriekonto,
- 10) om meddelelser af betydning for kontrol med udbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie og ferietillæg, jf. §§ 34 a eller 34 b, herunder personers skriftlige erklæringer, og
- 11) om regnskabsoplysninger m.v. af betydning for kontrol med den, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3.

Stk. 2.

Oplysningerne efter stk. 1 kan desuden bruges med henblik på fastsættelse af statskassens andel af beløbene efter § 36 og med henblik på registersamkøring i kontroløjemed.

Stk. 3.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet fastsætter regler om indhentning og opbevaring af oplysninger efter denne bestemmelse.

§ 43 a.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan fastsætte regler om muligheden for digital kommunikation mellem lønmodtagere, arbejdsgivere, dem, der i medfør af § 31 administrerer feriegodtgørelse, Feriekonto, Arbejdsmarkedets Feriefond, dem, der administrerer beløb omfattet af § 36, stk. 3, Arbejdsdirektoratet og Arbejdsmarkedets Ankenævn.

§ 44.

Stk. 4.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse i tvister om forældelse og indbetaling af beløb, der i medfør af § 36 1) tilfalder statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Stk. 5.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse om udbetaling af beløb efter § 34b, stk. 44, eller beløb, der i medfør af § 36 er tilfaldet statskassen eller Arbejdsmarkedets Feriefond eller et andet ferieformål.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Stk. 6.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet træffer afgørelse om indbetaling af feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. § 37.

Stk. 7.

Direktøren for Arbejdsdirektoratet kan træffe afgørelse om administrationen af de beløb, der anvendes til andet ferieformål, jf. § 36, stk. 3.

§ 45.

Direktøren for Arbejdsdirektoratets afgørelser kan af den, afgørelsen vedrører, indbringes for Arbejdsmarkedets Ankenævn inden 4 uger efter, at sagens parter har fået meddelelse om afgørelsen.

Stk. 2.

Klagen sendes til direktøren for Arbejdsdirektoratet, der vurderer sagen på ny. Fastholder direktøren for Arbejdsdirektoratet sin afgørelse helt eller delvis, sendes klagen til ankenævnet, og sagens parter underrettes samtidig herom. Ankenævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Bekendtgørelsesbestemmelser

§ 19.

I forbindelse med udsendelse af feriekontobevis eller feriekort skal lønmodtageren have skriftlig besked om, at der er mulighed for udbetaling af feriepenge efter lovens kapitel 5a efter ferieårets udløb. Det skal også fremgå, hvor lønmodtageren kan finde information om disse regler, og at kravet skal rejses senest den 30. september efter ferieårets udløb.

§ 25.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal senest den 15. juni efter ferieårets udløb udbetale feriepenge efter lovens § 34 a, medmindre der er rimelig grund til at undlade betaling inden denne frist.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Udbetaling må dog ikke ske efter den 30. september efter ferieårets udløb.

Stk. 2.

Den, der skal udbetale feriepengene efter stk. 1, kan ikke med frigørende virkning afregne feriepengene til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3.

§ 26.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal udbetale feriepenge efter lovens §34a på samme måde, som feriepengene ville blive udbetalt på i ferieåret.

Stk. 2.

Den, der skal udbetale feriepengene efter stk. 1, skal skriftligt oplyse lønmodtageren om hvilken konto, feriepengene er overført til, hvis beløbet overføres til lønmodtagerens konto i et pengeinstitut. Dette skal ske senest samtidig med, at beløbet overføres. Hvis kontonummeret ikke kendes, eller kontoforholdene har ændret sig skal den, der skal udbetale feriepengene, bede lønmodtageren oplyse, hvilken konto beløbet skal overføres til.

Stk. 3.

En arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal kun udbetale beløb på 50 kr. eller derunder, hvis lønmodtageren anmoder om det.

§ 28.

En lønmodtager skal udfylde en blanket, når denne anmoder om at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b. Blanketten skal være udstedt eller godkendt af Arbejdsdirektoratet. Lønmodtageren skal sende blanketten til den, som skal udbetale feriepengene, jf. dog § 29, stk. 1, 1. pkt.

§ 29

Stk. 1

En lønmodtager, som ønsker at få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 2 eller 3, skal sende den udfyldte blanket til Arbejdsdirektoratet, hvis lønmodtageren i ferieåret har fået offentlige ydelser, som nævnt i lovens § 34 b, stk. 4. Lønmodtageren skal oplyse, hvor mange dage, som denne har fået ydelser for. Lønmodtageren skal også oplyse, hvem der skal udbetale feriepengene. Hvis antallet af dage med feriepenge overstiger antallet af dage med ydelser, sender Arbejdsdirektoratet efter behandling blanketten til den, der skal udbetale beløbet. Arbejdsdirektoratet skal oplyse, hvor mange dage lønmodtageren højst kan få udbetalt uhævede feriepenge for.

Stk. 3

Har en lønmodtager fået offentlige, jf. lovens §34 b, stk. 4, men sendt blanketten til arbejdsgiveren, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal denne sende blanketten videre til Arbejdsdirektoratet.

§ 30.

En lønmodtager kan ikke for samme optjeningsår få udbetalt flere beløb efter lovens § 34 b, stk. 1.

§ 31.

En lønmodtager kan ikke for samme optjeningsår både få udbetalt beløb efter lovens § 34 b, stk. 2, og få udbetalt feriepenge efter lovens § 34 b, stk. 3.

Stk. 2.

Ved opgørelse af optjent ferie for beskæftigelse ud over 9 ½ måneds samlet varighed, jf. lovens § 34 b, stk. 3, medregnes alle ansættelsesperioder i optjeningsåret. Hvis en lønmodtager har haft flere ansættelsesforhold samtidig i en periode, kan denne periode dog kun tælles med én gang i opgørelsen af de 9 ½ måned.

§ 32.

Hvis en lønmodtager i rette tid har anmodet arbejdsgiver, FerieKonto eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, om udbetaling af beløb efter lovens § 34 b, kan udbetaling af beløbet ikke ske med frigørende virkning til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3.

§ 34.

En lønmodtager, som har holdt ferie uden at hæve de dertil hørende feriepenge, har ret til at få dem udbetalt i indtil 3 år efter udløbet af det ferieår, hvor lønmodtageren har holdt ferien. Lønmodtageren skal sende en anmodning herom til Arbejdsdirektoratet.

Stk. 2.

Udbetaling efter stk. 1, er betinget af, at kravet på feriepenge ikke er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

Stk. 3.

Uanset stk. 2, kan direktoratet i helt særlige tilfælde tillade udbetaling af uhævede feriepenge, som er forældet i forholdet mellem en lønmodtager og en arbejdsgiver.

§ 36.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal ved udbetaling af feriepenge efter lovens § 34 b skrive på blanketten, jf. § 29, hvilket beløb, der er udbetalt, og hvor mange feriedage, dette svarer til. Arbejdsgiveren eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal opbevare de blanketter, der har dannet grundlag for udbetaling, jf. dog stk. 2.

Stk. 2.

En arbejdsgiver eller den, der i medfør af lovens § 31 administrerer en feriekortordning, skal sende blanketterne til Arbejdsdirektoratet senest samtidig med, at der afregnes øvrige uhævede feriepenge til Arbejdsmarkedets Feriefond eller til den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3.

§ 37.

Stk. 2.

Lønmodtagere, arbejdsgivere og disses organisationer, og den, der administrerer beløb omfattet af lovens § 36, stk. 3, straffes med bøde for manglende afgivelse af oplysninger, jf. § 35 og lovens § 43, stk. 1.

Stk. 3.

Det er en betingelse for straf efter stk. 2, at Arbejdsdirektoratet har fremsat anmodning om disse oplysninger til brug for sin myndighedsudøvelse, og at fristen for svar er udløbet, jf. § 35, stk. 2.

Stk. 4.

Overtrædelse af § 36 straffes med bøde.

Stk. 5.

Der kan pålægges selskaber mv. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens kapitel 5.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Bilag 2.

Samspil mellem optjening og afvikling af ferie i timer kontra i dage

Måneders beskæftigelse	Ferie- loven 5 ugers ferie (25 dage)	Ferie- timer v/. 37/37 5 ugers ferie (185 timer)	Ferie- timer v. 37/37 6 ugers ferie	Eks. på fast sættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelsesgrad: Pr. 1/7 fra 37t til 30t ugentlig	Eks. på fast sættelse af antal ferietimer ved ændret beskæftigelsesgrad: Pr. 1/7 fra 30ttil 37t ugentlig
1	2,08	15,42	18,50	18,50	15,00
2	4,16	30,83	37,00	37,00	30,00
3	6,24	46,25	55,50	55,50	45,00
4	8,32	61,67	74,00	74,00	60,00
5	10,40	77,08	92,50	92,50	75,00
6	12,48	92,50	111,00	111,00	90,00
7	14,56	107,92	129,50	105,00	129,50
8	16,64	123,33	148,00	120,00	148,00
9	18,72	138,75	166,50	135,00	166,50
10	20,80	154,17	185,00	150,00	185,00
11	22,88	169,58	203,50	165,00	203,50
12	25	185,00	222,00	180,00	222,00

Feriedage ydes i et helt antal dage. Hvis brøken er på 0,5 eller derover forhøjes til det nærmeste hele antal dage, mens brøken bortkastes, hvis den er under 0,5.

For ansatte, der holder ferie med løn, fastsættes antal ferietimer i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, hvorved der bliver overensstemmelse med den hidtidige optjening/afvikling af ferie i dage.

Ved fuldtidsbeskæftigelse (gennemsnitligt 37 timer ugentligt) efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes optjente ferietimer inkl. 6 ferieuge således til 222 timer.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Ved deltidsbeskæftigelse efter at have været beskæftiget i hele optjeningsåret fastsættes optjente ferietimer som en forholdsmæssig del af antal ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget.

Bilag 3.

Særbestemmelser om ferie

Under henvisning til ferieaftalens § 2, stk. 2 oplister nærværende bilag gældende særbestemmelser om ferie i overenskomster. Bestemmelser om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med ferie samt tjenestefrihedsbestemmelser fastsat i de enkelte aftaler/overenskomster eller tilknyttede protokollater berøres ikke af ferieaftalen, og indgår derfor ikke i nærværende bilag.

PMF overenskomsten

Det følger af PMF overenskomstens § 10, at pædagogmedhjælpere, der er fyldt 55 år under visse betingelser kan vælge en uges ekstra ferie.

Overenskomst for social- og sundhedspersonale

Der findes særlige retningslinier for SOSU-elevs ferie i bilag 3 til overenskomsten.

Særlig feriegodtgørelse

Særlig feriegodtgørelse er inden for KL's område forhøjet for følgende personalegrupper:

1. handicappedsagere - 1,6%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,05%.
2. lærere m.fl. i folkeskoler, ungdomsskoler, sprogcentre og ungdomskostskoler - 1,7%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,15%.
3. ernærings- og husholdningsøkonomer – 1,7%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,15%.
4. ikke-faglærte lønarbejdere - 1,9%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,35%.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

5. tandlæger og tandlægekonsulenter - 1,9%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,35% .
6. erhvervsuddannede serviceassistenter - 1,9%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,35%.
7. husassistenter - 1,9 %. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,35%.
8. rengøringsassistenter - 1,9%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,35%.
9. kantineledere og rengøringsledere/-chefer – 2%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,45%.
10. kort- og landmålingsteknikere – 2%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,45%.
11. specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktørere, faglærte murere m.fl. – 2%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,45%.
12. tidligere amtsbetjente – 1,6%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,05%.
13. brofogeder – 2,1%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,55%.
14. tidligere vej- og åmænd 2,1%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,55%.
15. vejformænd – 2,1%. Med virkning fra udbetalingen i 2010 forhøjes den særlige feriegodtgørelse med 0,45%. Den særlige feriegodtgørelse for denne gruppe forhøjes til 2,55%.
16. tilsynsførende i Københavns Kommune – 1,6%. Med virkning fra 1. april 2010 ændres den særlige feriegodtgørelse for tilsynsførende assistenter i Københavns Kommune til 1,95%.

Bilag A - Aftale om ferie for personale ansat i kommuner og amter

Ændringerne har virkning fra den 1. april 2006, beregnet på grundlag af optjeningsåret 2005.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Indledning

Ved overenskomstfornyelsen i 2008 er der aftalt en forbedring af retten til løn under barsels- og adoptionsorlov, herunder en øremærkning af barselsorlov med løn til faderen. Efter barnets 14. uge har moderen og faderen hver især ret til 6 ugers fravær med løn. Retten til løn bortfalder, hvis den reservede orlov ikke anvendes. Herudover har faderen og moderen tilsammen yderligere ret til 6 ugers barselsorlov med løn. Tilsvarende bestemmelser er aftalt for adoptanter. Bestemmelsen gælder for fødsler/modtagelser efter den 31. marts 2008. For fødsler/modtagelser før den 1. april 2008 gælder de hidtidige regler, jf. protokollat af 23. juni 2008 herom.

Aftalen er herudover teknisk ajourført i forhold til gældende lovgivning, og der er også indarbejdet protokollat af 22. marts 2008 vedrørende ændring af muligheder for overførsel af ikke forbrugte omsorgsdage.

Kapitel 1 Indledende bestemmelser

§ 1 Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen gælder for alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. selvejende dag- og døgninstitutioner - dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv.- som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster og
3. naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Stk. 2

Bestemmelserne i aftalens kapitel 2-7 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Stk. 3

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter barselloven, omfattes af bestemmelserne i kapitel 2-7 fra dette tidspunkt.

§ 2 Løn

Stk. 1

Ved sædvanlig løn forstås i denne aftale en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær ifølge aftale eller overenskomst.

Stk. 2

En arbejdsgiver har i de perioder, hvor der ydes sædvanlig løn ret til de dagpenge, som den ansatte ellers ville have haft ret til fra kommunen jf. barselloven.

Stk. 3

Ret til løn i 8-ugers perioden før fødslen, jf. § 8, bortfalder, hvis den ansatte i denne periode indtræder i ny lønnet beskæftigelse.

Stk. 4

Retten til fuld løn efter fødslen er betinget af, at arbejdsgiveren kan få udbetalt de fulde dagpenge, som den ansatte vil have ret til efter barselloven.

Bemærkning til stk. 4:

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn, jf. dog § 13, stk. 2 og § 23 stk. 2.

Modtager arbejdsgiveren nedsatte dagpenge i refusion i disse perioder som følge af forlænget fravær, nedsættes lønnen med et beløb svarende til nedsættelsen af dagpengene, jf. § 10, stk. 2 og § 20, stk. 2.

Parterne er enige om, at der med den valgte formulering om, at arbejdsgiveren kan få udbetalt fulde dagpenge ikke

er ændret i den hidtidige retsstilling for så vidt angår ret til løn under fravær på grund af barsel.

§ 3 Dokumentation og refusion af dagpenge

Stk. 1

En ansat skal efter anmodning fra arbejdsgiveren fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra bopælskommunen af de barselsdagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

Kapitel 2 Behandlinger og undersøgelser

§ 4 Behandling for barnløshed

Stk. 1

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser og behandling for barnløshed, som skyldes sygelige forhold, har den ansatte ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning:

Det er en lægelig vurdering, hvorvidt der er tale om sygelige forhold. Der kan evt. indgås aftale efter lov om sygedagpenge § 56, hvis betingelserne er opfyldt. Ansatte, som ikke er berettiget til fuld løn under sygdom, har ret til sygedagpenge efter sygedagpengelovens bestemmelser herom.

§ 5 Graviditetsundersøgelser

Stk. 1

En kvindelig ansat har ret til løn under fravær fra arbejdet til graviditetsundersøgelser, når fraværet er foreneligt med forholdene på arbejdspladsen.

Kapitel 3 Graviditet

§ 6 Meddelelse om graviditet

Stk. 1

En ansat, der er gravid, skal give arbejdsgiveren meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig meddeler den ansatte om hun agter at udnytte retten til fravær før fødslen. Hun skal samtidig oplyse, hvornår hun forventer at påbegynde sin orlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal dokumenteres, fx ved kopi af oplysning herom i vandrejournale eller lignende.

§ 7 Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel

Stk. 1

En kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel, hvis betingelserne efter barsellovens § 16, stk. 2, er opfyldt.

Bemærkning:

Ret til førtidig barselorlov foreligger i følgende tre situationer:

- a) hvis der efter en lægelig bedømmelse skønnes, at graviditeten har et sygeligt forløb, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fosteret,
- b) hvis arbejdets særlige karakter medfører risiko for fosteret, eller
- c) hvis kvindens graviditet på grund af offentligt fastsatte bestemmelser forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke kan tilbyde hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 2

Sygdom under graviditet, som ikke falder ind under stk. 1, betragtes som fravær ved sygdom.

§ 8 Orlov under graviditet

Stk. 1

Før fødslen har en kvindelig ansat ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Bemærkning:

En kvindelig ansat der bliver gravid under afholdelse af orlov, har ret til at afbryde orloven efter kapitel 4 og 5. I stedet følges vilkårene i denne aftale.

Kapitel 4 Barselsorlov

§ 9 Orlov efter fødslen - fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen

Stk. 1

Efter fødslen har moderen ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 14 uger. I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Stk. 2

Faderen har i forbindelse med sit barns fødsel ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger efter fødslen eller efter aftale med arbejdsgiveren inden for de første 14 uger efter fødslen. De 2 uger skal gives i sammenhæng.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

Den periode, hvor der er ret til barselsorlov, beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født.

Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

§ 10 Orlov efter den 14. uge efter fødslen - fravær og løn

Stk. 1

Efter den 14. uge efter fødslen har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

Bemærkning til stk. 1:

Retten til fravær gælder begge forældre. Forældrene kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Forældrene har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil barnet er 46 uger, som kan fordeles efter forældrenes ønske. Afholder forældrene fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge, jf. dog § 10, stk. 2. Den ansatte kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

Stk. 2

Den ansatte har ret til at vælge fravær efter stk. 1 i 40 eller 46 uger, jf. dog § 2, stk. 4. Deles fraværet mellem forældrene skal det samlede fravær udgøre 40 uger eller 46 uger.

Bemærkning til stk. 2:

Det forlængede fravær på henholdsvis 8 eller 14 uger ud over de 32 uger kan afholdes sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Forældrene har efter barselloven ret til at forlænge dagpengeperioden tilsvarende. Forældrene kan således forlænge fraværet og tilsammen bruge dagpengene over en periode på 40 eller 46 uger, indtil barnet er 54 henholdsvis 60 uger. Forældrene bestemmer selv fordelingen af fraværet. Deles fraværet mellem forældrene, er det afgørende for forlængelsen, at forældrenes samlede fravær tilsammen er 40 uger eller 46 uger. Såfremt forældrene vælger at dele fraværet har den ansatte mulighed for at afholde et mindre antal ugers fravær (end 40 eller 46 uger), hvis forældrene samlet set afholder 40 eller 46 ugers fravær - fx har en kvindelig ansat ret til at afholde 33 ugers orlov, såfremt manden afholder 13 ugers orlov.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter fødslen, jf. dog § 10, stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 10, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 11 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af arbejdet jf. § 13, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

Stk. 3

Faderen kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2, inden for 14 ugers perioden efter fødslen.

Stk. 4

Faderen har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter faderen denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden med sædvanlig løn efter stk. 5.

Stk. 5

Moderen og faderen har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reservede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 11.

Herudover har en ansat ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Hvis begge forældre er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.

Forældrene kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Bemærkning til stk. 1-5:

Den periode, hvor der er ret til barselsorlov beregnes fra kalenderdagen efter den dag, hvor barnet er født. Faderens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under orlovsperioden.

Bemærkning til stk. 5:

For den enkelte ansatte gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En ansat, der vælger at holde orlov med sædvanlig løn i barnets uge 26 til og med barnets uge 37, kan således ikke holde ulønnet orlov i barnets uge 14 til og med barnets uge 25. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 13.

Stk. 6

Hvis barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har moderen ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges fraværs- og dagpengeretten samt retten til sædvanlig løn med moderens sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. Er barnet dødfødt eller dør inden for de første 32 uger efter fødslen, bevarer faderen sin ret til sædvanlig løn i 2 sammenhængende uger efter fødslen, jf. § 9, stk. 2.

§ 11 Udskydelse af orlov efter den 14. uge

Stk. 1

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 10, stk. 1. Kun den ene af forældrene kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Stk. 2

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 10, stk. 1. Det udskudte fravær skal være ud-

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

nyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Stk. 3

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 10, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 12 Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel

Stk. 1

En moder, der anvender sin ret til fravær i indtil 14 uger efter fødslen, skal inden 8 uger efter fødslen underrette sin arbejdsgiver om, hvornår hun genoptager arbejdet.

Stk. 2

En fader, der anvender sin ret til indtil 2 ugers fravær inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

Stk. 3

En ansat, der anvender sin ret til fravær efter § 10, stk. 1, 2 og 3, skal inden 8 uger efter fødslen underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværets begyndelse og længden heraf. Endvidere skal den ansatte underrette sin arbejdsgiver om, hvorvidt retten til at udskyde fravær efter § 11, stk. 1 ønskes benyttet.

Stk. 4

En ansat der har udnyttet retten til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 1, skal med 16 ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

Stk. 5

En fader, der anvender sin ret til fravær med sædvanlig løn efter § 10, stk. 4 inden for de første 14 uger efter fødslen, skal med 4 ugers var-

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

sel underrette arbejdsgiveren om, hvornår han forventer at begynde fraværet og om længden af fraværet.

Bemærkning til stk. 5:

Varslet kan afgives før fødslen.

Stk. 6

Den ansatte har ret til at ændre anvendelsen af fraværsretten, hvis nyt varsel afgives inden udløbet af fristen for varsel efter § 12 stk. 1-5. Herudover kan varslet ændres, hvis der indtræffer omstændigheder, som gør det urimeligt at opretholde varslet.

Stk. 7

En ansat, der med arbejdsgiveren har aftalt at udskyde op til 32 uger af fraværsretten, jf. § 11, stk. 2, skal, med mindre et andet varsel er aftalt, med 8-ugers varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår fraværet påbegyndes og længden af fraværet.

§ 13 Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af barselsperioden. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

Den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær er 37 timer. Hvis den faktiske arbejdstid før fravær var 37 timer ugentlig, kan den ansatte efter denne bestemmelse maksimalt genoptage arbejdet 29,6 time ugentlig. Var arbejdstiden før fraværet 30 timer, kan ugentligt arbejdet genoptages med 24 timer ugentlig.

Stk. 2

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i fraværet i de første 14 uger ef-

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

ter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moderen kan ikke genoptage arbejdet i de to første uger efter fødslen. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 9, § 10, stk. 1, 3, 4 og 5 og § 11, stk. 2 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sit fravær forlænget udover de 32 uger, jf. § 10, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 11, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede orlov er afholdt, vil retten til dagpenge være betinget af, at den ansatte indgår aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bemærkning til stk. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven, idet der som minimum skal afholdes 1 times orlov pr. uge.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 13, stk. 1 sammenholdt med § 13, stk. 2.	
§ 13, stk. 1	§ 13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Orloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen), også i perioder der er: Udskudt efter § 11, stk. 1 og 2 Forlænget efter § 10, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moderen dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 10, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 11, stk. 1.

§ 14 Barnets indlæggelse

Stk. 1

En ansats ret til fravær med sædvanlig løn i forbindelse med fødsel kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets ophold på sygehus, jf. stk. 2 og stk. 3. Indlæggelse skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Bemærkning til stk. 1:

Indlæggelse kan ske enten i forlængelse af fødslen på grund af fx for tidlig fødsel eller for lav fødselsvægt eller senere.

Stk. 2

Hvis den ansatte ikke genoptager arbejdet, kan retten til fravær efter § 9, stk. 1 og § 10 samt retten til fravær med sædvanlig løn og retten til pensionsbidrag/optjening af pensionsalder efter § 16, stk. 2 forlænges med indlæggelsesperioden. Det er en betingelse, at indlæggelsesperioden finder sted inden for 46 uger efter fødslen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder. Retten til at forlænge barselsorloven gælder ikke faderens ret til 2 ugers fravær inden for de første 14 uger, jf. § 9, stk. 2.

Stk. 3

Hvis den ansatte genoptager arbejdet, udsættes retten til fravær efter § 9, stk. 1 og 2 og § 10 samt retten til fravær med sædvanlig løn i den del af perioden, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 60 uger efter fødslen.

Stk. 4

En ansat, der forlænger eller udsætter sin ret til fravær med sædvanlig løn, fordi barnet er indlagt på sygehus inden for de første 46 uger efter fødslen, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om barnets indlæggelse. En ansat skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om, hvornår barnet er udskrevet.

Stk. 5

Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet varsler efter § 12, forlænges varslingsfristerne i § 12 med den tid, barnet har været indlagt. Allerede afgivne varsler bortfalder, og nye varsler skal afgives inden 2 uger efter, at barnet er blevet udskrevet.

§ 15 Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Stk. 1

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af barnets forældre indtræde i den andens ret til fravær med sædvanlig løn. Sådanne omstændigheder foreligger, såfremt en af forældrene

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

dør, eller på grund af sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet, jf. § 12, stk. 6, sidste pkt.. Den ansatte skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver herom og om muligt om længden af fraværet.

Bemærkning

Faderen indtræder i moderens ret til fravær med sædvanlig løn efter § 9, stk. 1, hvis moderen dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2 i barselloven. Det samme gælder desuden i forbindelse med orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, hvor den ene forældre kan indtræde i den anden forældres ret til fravær med sædvanlig løn.

§ 16 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under barselsorlov

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under barselsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bemærkning:

Alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode får indbetalt pensionsbidrag / optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt. Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieaftalen, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 2. pkt. og § 14, stk. 2. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales/optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne/optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Stk. 3

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Stk. 4

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 3.

Stk. 5

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 8 uger efter fødslen. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pension / optjenes pension forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

Stk. 6

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barselsorloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 5 Adoption

Bemærkning:

En ansat, der påbegynder et nyt adoptionsforløb, har ret til at afbryde orloven efter kapitel 4 og 5. I stedet følges ved begyndelsen af den nye orlov vilkårene i denne aftale.

§ 17 Fravær ved afhentning af barnet i udlandet

Stk. 1

En ansat der opholder sig i udlandet for at modtage et barn har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 4 uger, før modtagelsen af barnet.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Retten til fravær forlænges i op til 4 uger, hvis forlængelsen af opholdet ikke kan tilregnes adoptanten. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser fra at rejse hjem med barnet er opfyldt. Dokumentation for om krav vedrørende tidspunkt og varighed af ophold skal foreligge og gives til arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

Retten til denne bestemmelse gælder fra det tidspunkt, hvor den adoptionsformidlende organisation har givet meddelelse om, at udrejse skal foretages med henblik på at hente barnet. Ved modtagelse af barnet efter denne bestemmelse forstås det tidspunkt, hvor den adoptionssøgende eller de adoptionssøgende ægtefæller kan rejse ud af landet med barnet.

Stk. 2

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for afrejsen til afganglandet samt om forventet hjemkomst.

§ 18 Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark

Stk. 1

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i op til 1 uge før modtagelse af et adoptivbarn i Danmark jf. § 8 stk. 4 i barselloven, hvis barnet ikke allerede har ophold i adoptantens hjem. Det er en forudsætning, at adoptanten af hensyn til barnet opholder sig på det sted, hvor barnet befinder sig inden modtagelsen. Retten til fravær med sædvanlig løn kan forlænges i op til yderligere en uge, hvis opholdet bliver længere end 1 uge af årsager, som ikke kan tilregnes den kommende adoptant.

Bemærkning:

Ved adoption af et barn i Danmark, stilles der almindeligvis krav om, at adoptanterne deltager i et udslusningsforløb på det sted, hvor barnet opholder sig, hvis de kommende adoptanter ikke forud for adoptionen har barnet hos sig. Denne proces vil almindeligvis kunne afsluttes inden for en uge, men kan undtagelsesvis vare længere.

Stk. 2

En ansat, der i henhold til stk. 1 har ret til fravær med sædvanlig løn, skal snarest muligt underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for fraværet og længden heraf.

§ 19 Orlov i forbindelse med adoption - fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet

Stk. 1

En ansat har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet, når de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet. Fravær med sædvanlig løn kan kun holdes af en af adoptanterne ad gangen i indtil 14 uger fra modtagelsen af barnet bortset fra i indtil 2 sammenhængende uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet.

Bemærkning:

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaderen eller adoptivmoderen under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage.

§ 20 Orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet - fravær og løn

Stk. 1

Efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet har den ansatte ret til fravær fra arbejdet i op til 32 uger.

Bemærkning til stk. 1:

Retten til fravær gælder begge adoptanter. Adoptanterne kan holde orlov sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden. Adoptanterne har tilsammen ret til dagpenge i 32 uger, indtil 46 uger efter modtagelsen af barnet, som kan fordeles efter adoptanternes ønske. Afholder adoptanterne fravær udover 32 uger tilsammen ydes der ikke i den pågældende periode dagpenge jf. dog § 20, stk. 2. Den ansat-

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

te kan beslutte, at fraværet skal være på et mindre antal uger end 32.

Stk. 2

Den ansatte har ret til at vælge fravær efter stk. 1 i 40 eller 46 uger, jf. dog § 2, stk. 4. Deles fraværet mellem adoptanterne skal det samlede fravær udgøre 40 uger eller 46 uger.

Bemærkning til stk. 2:

Det forlængede fravær på henholdsvis 8 eller 14 uger ud over de 32 uger kan afholdes sammen, på skift eller i forlængelse af hinanden.

Adoptanterne har efter barselloven ret til at forlænge dagpengeperioden tilsvarende. Adoptanterne kan således forlænge fraværet og tilsammen bruge dagpengene over en periode på 40 eller 46 uger, indtil 54 henholdsvis 60 uger efter modtagelsen af barnet. Adoptanterne bestemmer selv fordelingen af fraværet.

Deles fraværet mellem adoptanterne, er det afgørende for forlængelsen, at adoptanternes samlede fravær tilsammen er 40 uger eller 46 uger.

Såfremt adoptanterne vælger at dele fraværet har den ansatte mulighed for at afholde et mindre antal ugers fravær (end 40 eller 46 uger), hvis adoptanterne samlet set afholder 40 eller 46 ugers fravær - fx har en kvindelig ansat ret til at afholde 33 ugers orlov, såfremt manden afholder 13 ugers orlov.

Hvis dagpengeperioden forlænges, nedsættes dagpengene, så de svarer til fulde dagpenge i 32 uger. Hvis den ansatte ønsker at forlænge orloven, kan dette ske efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. dog § 20 stk. 3. I så fald nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte, jf. § 2, stk. 4.

Hvis den ansatte venter med at forlænge orloven, indtil perioden hvor der ydes sædvanlig løn er ophørt, ydes der fuld dagpengerefusion til arbejdsgiveren og fuld sædvanlig løn til den ansatte i de perioder, hvor der er aftalt løndækning. Anvendelse af muligheden for at forlænge fraværet efter § 20, stk. 2, udelukker anvendelse af udskydelse af orloven efter § 21 og retten til forlængelse ved delvis genoptagelse af ar-

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

bejdet jf. § 23, stk. 2. Hvis orloven udskydes eller arbejdet genoptages delvist, er det således heller ikke muligt at forlænge fraværet.

Stk. 3

Den adoptant, som ikke afholder orlov efter § 19, 1. pkt., kan anvende dele af sin ret til fravær i 32 uger, jf. stk. 1 og 2 inden for 14 ugers perioden efter modtagelsen af barnet.

Stk. 4

Den adoptant, som afholder orlov efter stk. 3 har efter begæring ret til sædvanlig løn i indtil 12 uger ved forlods anvendelse af sin fraværsret efter stk. 3. Udnytter den ansatte denne ret sker en forholdsmæssig reduktion af perioden til sædvanlig løn efter stk. 5.

Stk. 5

Adoptanter har hver især ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede orlov med sædvanlig løn ikke anvendes eller udskydes efter § 21.

Herudover har en adoptant ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af sin fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Hvis begge adoptanter er omfattet af denne aftale, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.

Adoptanter kan med sædvanlig løn afholde fravær samtidigt eller afholde fravær på skift.

Bemærkning til stk. 5:

For den enkelte adoptant gælder, at lønnet orlov skal holdes før ulønnet orlov. En adoptant der vælger at holde orlov med sædvanlig løn fra 26 uger til og med 37 uger efter barnets modtagelse, kan således ikke holde ulønnet orlov i uge 14 til og med uge 25 efter barnets modtagelse. Fravær fra arbejdet kan kun ske i hele arbejdsdage, jf. dog § 23..

Stk. 6

Hvis barnet dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til dagpenge i 14 uger efter barnets død. Én af adoptanterne har ret til sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets død.

§ 21 Udskydelse af orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet

Stk. 1

Den ansatte har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af retten til fravær i 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, jf. § 20, stk. 1. Kun den ene af adoptanterne kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis den ansatte fratræder inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil retten til at gøre brug af denne fraværsret også gælde over for en eventuel ny arbejdsgiver.

Stk. 2

Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 20, stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet inden barnet fylder 9 år. Hvis den ansatte fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet er retten til fravær betinget af, at der indgås en aftale herom med den nye arbejdsgiver.

Stk. 3

Såfremt den udskudte periode efter stk. 1 og 2 ligger inden for de uger, hvor der udbetales sædvanlig løn, jf. § 20, stk. 5, udskydes samtidig retten til at få udbetalt sædvanlig løn, såfremt den ansatte vedbliver med at have samme arbejdsgiver.

§ 22 Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption

Stk. 1

En ansat, der har ret til adoptionsorlov, skal underrette arbejdsgiveren om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Denne meddelelse skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel.

Stk. 2

Hvis adoptionsorlovens længde og placering ikke er fastsat på et tidligere tidspunkt, skal en ansat, der har adoptionsorlov, overholde de frister, der er nævnt i §§ 12, 17, stk. 2 og 18, stk. 2.

§ 23 Genoptagelse af arbejdet

Stk. 1

En ansat kan i dagpengeperioden genoptage arbejdet i op til 80 procent af den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær med den virkning, at retten til dagpenge bortfalder for den tid, hvor arbejdet er genoptaget. Genoptagelse af arbejdet efter denne bestemmelse giver ikke ret til en tilsvarende forlængelse af adoptionsorloven. Genoptagelse af arbejdet sker efter aftale mellem den ansatte og arbejdsgiveren.

Bemærkning til stk. 1:

Den maksimale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, der kan udbetales dagpenge for ved fuldt fravær er 37 timer. Hvis den faktiske arbejdstid før fravær var 37 timer ugentligt, kan den ansatte efter denne bestemmelse maksimalt genoptage arbejdet 29,6 time ugentligt. Var arbejdstiden før fraværet 30 timer ugentligt, kan arbejdet genoptages med 24 timer ugentligt.

Stk. 2

Arbejdet kan genoptages delvist efter aftale med arbejdsgiveren. Delvis genoptagelse af arbejdet kan ske i de 14 uger efter modtagelsen og i op til de 32 uger herefter. Retten til fravær og sædvanlig løn efter § 19, § 20 stk. 1, 3, 4 og 5 og § 21, stk. 2 forlænges med den tid, arbejdet genoptages. Forlængelsen kan ikke ske, såfremt den ansatte i forvejen har søgt sin dagpengeperiode forlænget udover de 32 uger, jf. § 20, stk. 2. Forlængelsen kan desuden ikke finde sted i de perioder, der efter § 21, stk. 1 er udskudt til senere brug inden barnets 9. år. Hvis den ansatte fratræder, inden den forlængede adoptionsorlov er afholdt, skal der indgås ny aftale med den nye arbejdsgiver om forlængelsen.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Bemærkning til stk. 2:

Ved delvis genoptagelse af arbejdet forstås enhver genoptagelse med en arbejdstid, der er kortere end arbejdets normale omfang forud for orloven.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

§ 23, stk. 1 sammenholdt med § 23, stk. 2.	
§ 23, stk. 1	§ 23, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med ca. 80 % af tidligere arbejdstid.	Under normal arbejdstid.
Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges ikke med den tid arbejdet genoptages.	Der ydes løn for den tid arbejdet er genoptaget. Adoptionsorloven, herunder retten til dagpenge og løn, forlænges med den tid arbejdet genoptages.
Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven, også i perioder der er: Udskudt efter § 21, stk. 1 og 2 Forlænget efter § 20, stk. 2.	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder: Der er forlænget efter § 20, stk. 2 Som den ansatte har ret til at udskyde efter § 21, stk. 1.

§ 24 Barnets indlæggelse

Stk. 1

Bestemmelserne i § 14 finder tilsvarende anvendelse ved adoption, dog således at § 14, stk. 2 ikke finder anvendelse på adoptanternes ret til samtidig fravær i 2 uger, jf. § 19, 2. pkt.

§ 25 Indtræden i den anden forælders ret til fravær

Stk. 1

Bestemmelserne i § 15 finder tilsvarende anvendelse ved adoption.

§ 26 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under adoptionsorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bemærkning:

Alle på orlov i den ulønnede dagpengeperiode får indbetalt pensionsbidrag / optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt. Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieaftalen, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 24 sammenholdt med § 14, stk. 2. Ved modtagelsen af nedsatte dagpenge ved forlænget orlov, indbetales / optjenes der tilsvarende forholdsmæssigt. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne / optjeningen fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 3

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Stk. 4

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før, orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pen-

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

sionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 3.

Stk. 5

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren inden 8 uger efter modtagelsen af barnet. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pension / optjenes pensions forholds-mæssigt i forhold til det bidragsbeløb / den optjening, der resterer.

Stk. 6

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele adopti-onsorloven i karensperioden. Når karensbetingelserne er opfyldt i or-lovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 6 Tilbagevenden efter orlov

§ 27 Tilbagevenden efter orlov

Stk. 1

En ansat har ret til at vende tilbage til samme stilling efter orlov i for-bindelse med fødsel, adoption eller orlov til børnepasning. Hvis dette ikke er muligt til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstem-melse med ansættelseskontrakten eller ansættelsesforholdet.

Kapitel 7 Omsorgsdage

§ 28 Ret til omsorgsdage

Stk. 1

En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår i kommuner.

Bemærkning til stk. 1:

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles. Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.

Eksempel 1: Barn født i 2008

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2008	0	2*
2009	1	2
2010	2	2
2011	3	2
2012	4	2
2013	5	2
2014	6	2
2015	7	2

* Disse to dage kan overføres til næste kalenderår, jf. stk. 3, nr. 1. [Udsteders note]

Eksempel 2:

A er ansat i X kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y kommune. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y kommune krav på henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).

Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, fx hvis ansættelsesforholdet i X kommune afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y kommune påbegyndes 1. april.

Stk. 2

Retten til omsorgsdage omfatter biologiske forældre, adoptivforældre eller indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Bemærkning til stk. 2:

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos, eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte.

Stk. 3

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Overførsel af omsorgsdage kan ske i følgende situationer:

1. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget kan overføres til det næstfølgende kalenderår. Ret til overførsel gælder uanset, hvornår barnet er født/modtaget i det pågældende kalenderår. Denne ret bevares ved umiddelbar overgang fra et ansættelsesforhold indenfor kommuner.
2. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af orlov efter kap. 3, 4 eller 5 er afskåret fra at afholde omsorgsdage. Omsorgsdagene kan overføres til det kalenderår, hvor den pågældende ophører med at afholde orlov efter kap. 4 og 5. Retten til overførsel gælder alle de omsorgsdage, som den ansatte har ret til i det pågældende tidsrum.
3. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af orlov efter kap. 8 i kombination med orlov efter kap. 3, 4 eller 5 er afskåret fra at afholde omsorgsdage. Omsorgsdagene kan overføres til det kalenderår, hvor den pågældende ophører med at afholde orlov efter kap. 4 og 5. Det er en betingelse for retten til overførsel, at det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge sin orlov efter kap. 8 på en sådan måde, at omsorgsdagene kunne afholdes i det kalenderår, hvor der afholdes orlov. Retten til overførsel gælder alle de omsorgsdage, som den ansatte har ret til i det pågældende tidsrum.

Bemærkning til nr. 1-3

Retten til at overføre ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, den ansatte har ret til - dvs. også eventuelle omsorgsdage for søskende.

Bemærkning til nr. 2:

Der tænkes særligt på situationer, hvor den ansatte kombinerer følgende orlovstyper efter aftalen med orlov efter § 9, stk. 1, § 10, stk. 1, § 19 eller § 20, stk. 1:

- Førtidig barselsorlov efter § 7

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

- Graviditetsorlov efter § 8
- Forlængelse af orloven efter § 10, stk. 2 eller § 20, stk. 2
- Barnets indlæggelse efter § 14, stk. 2 eller § 24
- Nyt adoptionsforløb efter § 17, § 18 eller § 19

Der skal være tale om afholdelse af orlov i et helt kalenderår, før der kan ske overførsel.

Bemærkning til nr. 3:

Der tænkes særligt på de situationer, hvor den ansatte i forlængelse af orlov efter kap. 8 starter førtidig graviditetsorlov efter § 7, graviditetsorlov efter § 8 eller nyt adoptionsforløb efter § 17, § 18 eller § 19.

Der skal være tale om afholdelse af orlov i et helt kalenderår, før der kan ske overførsel.

§ 29 Varsling af omsorgsdage

Stk. 1

Den ansatte skal varsle omsorgsdage tidligst muligt. Ved afvikling af en omsorgsdag tages hensyn til forholdene på tjenestestedet. Når barnet er sygt indgår en afvejning af hensynet til tjenesten over for barnets alder, sygdommens karakter mv.

§ 30 Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Stk. 1

Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Kapitel 8 Orlov til børnepasning

§ 31 Orlov til børnepasning

Stk. 1

Orlov til børnepasning afholdes i henhold til lov om børnepasningsorlov, dog jf. stk. 2. Loven omfatter ikke børn født eller modtaget i

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

hjemmet efter den 26. marts 2002. Ansatte med børn født eller modtaget mellem den 1. januar 2002 og til og med den 26. marts 2002 er som udgangspunkt omfattet af lov om børnepasningsorlov. Såfremt disse forældre vælger at følge de nye regler, gælder lov om børnepasningsorlov ikke. Lov om børnepasningsorlov ophæves den 1. juni 2011.

Stk. 2

Den tidsmæssige placering af tjenestefrihedsperioden forudsættes aftalt mellem den ansatte og arbejdsgiveren. Dette skal ske under hensyn til bl.a. den ansattes mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse. Der skal endvidere tages driftsmæssige hensyn, herunder mulighed for en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse samt til andre involverede interesser. Kan enighed ikke opnås, finder bestemmelserne i lov om børnepasningsorlov om varsling og eventuel udsættelse anvendelse.

Stk. 3

I forbindelse med tjenestefriheden er den ansatte omfattet af reglerne om afskedsbeskyttelse i lov om orlov til børnepasning. Når retsperioden for orlov til børnepasning er udløbet, har den ansatte ret til at vende tilbage til den samme stilling, eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse med ansættelseskontrakten eller vilkårene i ansættelsesforholdet.

Bemærkning til stk. 3:

Retten til tilbagevenden efter orlov til børnepasning følger de regler og den praksis, som gælder i henhold til almindelig dansk ansættelsesret.

§ 32 Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder under børnepasningsorlov

Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under børnepasningsorlov.

Bemærkning:

Alle på børnepasningsorlov får indbetalt pensionsbidrag/optjener pensionsalder, såfremt vedkommende har en pensionsordning, og eventuelle karensbetingelser er opfyldt.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Den ansatte optjener ret til betalt ferie efter ferieaftalen, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

Stk. 2

For overenskomstansatte er pensionsbidraget det bidrag, der blev indbetalt før orloven blev påbegyndt med de reguleringer og overenskomstmæssige ændringer og fornyelser, samt decentralt og centralt aftalte tillæg, der sættes i kraft i løbet af perioden.

Stk. 3

For tjenestemænd optjenes ud fra den ansættelsesbrøk, tjenestemanden var ansat på før, orloven blev påbegyndt. I de tilfælde, hvor pensionsgivende tillæg ydes som kronebeløb, indbetales pensionsbidrag til den supplerende pensionsordning efter principperne i stk. 2.

Stk. 4

Pensionsbidrag indbetales, og pensionsalder optjenes på basis af den orlov, der er meddelt/varslet og aftalt med arbejdsgiveren. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende.

Stk. 5

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele børnepasningsorloven. Når karensbetingelserne er opfyldt i orlovsforløbet, etableres pensionsordningen den 1. i måneden, efter at betingelserne er opfyldt.

Kapitel 9 Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

§ 33 Ulykke og akut sygdom

Stk. 1

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

Bemærkning:

Tjenestefrihed i sådanne tilfælde ydes i overensstemmelse med gældende overenskomster, aftaler og/eller praksis.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

§ 34 Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 2

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 35 i aftalen.

Bemærkning:

Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer, som har forældremyndigheden over barnet.

§ 34 Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Stk. 1

Ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Stk. 2

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- Der er ikke ret til fravær med sædvanlig løn efter denne bestemmelse i umiddelbar tilknytning til fravær efter § 35 i aftalen.

Bemærkning:

Ved forældre forstås biologiske forældre, adoptivforældre eller personer, som har forældremyndigheden over barnet.

§ 35 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Stk. 1

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Bemærkning:

Arbejdsgiveren er efter barselloven berettiget til dagpenge-refusion, når der udbetales løn til den ansatte, der opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest en uge efter barnet er blevet rask anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

§ 36 Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

Stk. 1

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for, at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

§ 37 Pasning af døende i hjemmet

Stk. 1

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

Bemærkning:

Af lov om lønmodtagernes ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager gælder følgende:

- Når en ansat ønsker at benytte retten til fravær, skal den ansatte give arbejdsgiveren meddelelse om det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Dette skal ske senest samtidig med indgivelse om ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag. Hvis tidspunktet for fraværets begyndelse udskydes, skal den ansatte uden ugrundet ophold give arbejdsgiveren meddelelse om det nye tidspunkt for fraværets begyndelse.
- Senest 2 hverdage efter den nærtståendes død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtståendes død, medmindre andet aftales.
- Hvis plejeforholdet afbrydes, skal den ansatte underrette arbejdsgiveren herom hurtigst muligt, herunder hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet senest 14 dage efter plejeforholdets afbrydelse, medmindre andet aftales.

Kapitel 10 Ikrafttræden og opsigelse mv.

§ 38 Ikrafttræden

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2008 og erstatter aftalen af 21. juni 2005 mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgivere om fravær af familiemæssige årsager samt protokollat til aftalen om fravær af familiemæssige årsager af 22. marts 2007.

Stk. 2

For fødsler/modtagelse før den 1. april 2008 gælder protokollat om aftale af familiemæssige årsager.

§ 39 Opsigelse

Stk. 1

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2011.

§ 40 Genforhandlingsadgang

Stk. 1

I forbindelse med ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København, den 23. juni 2008

For
KL
Mads Lebech
Kent Lassen

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders B. Christensen
Jørgen Holst

Bilag. 1 Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption

Orlov i forbindelse med graviditet og fødsel

Medarbejdere har ret til orlov i følgende perioder:

1. **Orlov med sædvanlig løn under graviditet for moderen:** 8 uger før forventet fødsel.
2. **Orlov efter fødslen for moderen:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moderen pligt til at holde orlov. Moderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
3. **Orlov for faderen:** 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres samlet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen. Faderen har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 6 uger med sædvanlig løn. Faderen har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faderen benytter denne ret har han ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter barnets 14 uge, jf. også pkt. 4.
4. **Orlov for moderen eller faderen:** Moderen eller faderen har udover pkt. 2 og 3 i 32- ugers perioden ret til 6 ugers sædvanlig løn. Er begge forældre omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til forældrene tilsammen. Forældrene kan vælge at dele de 6 uger.
5. **Forlængelse af orloven:** Både moderen og faderen kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen i op til 46 uger. Forældrene har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge efter den 14. uge efter fødslen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
6. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger.** Én af forældrene har efter den 14. uge efter fødslen ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlæn-

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

ges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.

7. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter fødslen efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter fødslen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse. I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

Ved fødsel

	Samlet barselsorlov – begge forældre tilsammen	Før fødsel Mor	Efter fødsel Mor	Efter fødsel Far	Efter fødsel Fælles
Fravær-ret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter fødsel, hvis begge forældre bruger hele fraværretten (forlænger orloven)	8 uger	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	42 uger	8 uger	14 uger + 6 uger	2 uger + 6 uger	6 uger efter barnets 14. uge
Pension / pensionsalder	Der indbetales pensionsbidrag / optjenes pensionsalder i den lønnede del af orloven samt i den ulønnede del af dagpengeperioden efter fødslen.				

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Dagpen- gerefu- sion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion, dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moderen har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faderen har 2 ugers dagpengeret i de første 14 uger efter fødslen. Forældrene har tilsammen 32 ugers dagpengeret efter den 14. uge	Efter afholdelse af perioder med løn vil der hvis begge forældre er omfattet af aftalen være 14 (28/34) ugers fuld dagpengeret tilbage
----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Orlov mv. i forbindelse med adoption

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

1. **Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
2. **Fravær forud for modtagelse af barn i Danmark:** I op til 1 uge før modtagelsen med sædvanlig løn. I visse situationer kan dette forlænges i op til 1 uge.
3. **Adoptionsorlov til den ene af adoptanterne:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
4. **Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne:** 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Pågældende har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet, heraf 6 uger med sædvanlig løn. Pågældende har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter modtagelsen af barnet. Såfremt pågældende benytter denne ret har den ansatte ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn, jf. også pkt. 5
5. **Adoptionsorlov til den "ene" eller "anden" adoptant:** En adoptant har udover pkt. 3 og 4 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. Er begge adoptanter omfattet af aftalen, kan der dog højst udbetales løn i 6 uger til adoptanterne tilsammen. Adoptanterne kan vælge at dele de 6 uger.
6. **Forlængelse af orloven:** Begge adoptanter kan forlænge de 32 ugers fravær efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet i op til 46 uger. Adoptanterne har tilsammen ret til 32 ugers dagpenge

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.

7. **Ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger:** Én af adoptanterne har efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet ret til at udskyde 8-13 uger af orloven på 32 uger. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
8. **Aftalebaseret udskydelse af 32 uger af orloven:** Den ansatte kan udskyde op til 32 uger af sin orlov efter den 14. uge efter modtagelsen af barnet efter aftale med arbejdsgiveren. Udskydelsen kan ikke anvendes, hvis orloven på 32 uger efter den 14. uge efter modtagelsen forlænges. Orloven skal afholdes inden barnets 9. år.
9. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet. Dette kan ske på to måder. Arbejdet kan genoptages i op til 80 procent af den arbejdstid den ansatte var ansat på før orlovens begyndelse. I så fald forlænges orloven ikke. Arbejdet kan også genoptages delvist, i så fald forlænges retten til fravær og sædvanlig løn med den tid arbejdet genoptages.

Ved adoption

	Samlet orlov for begge adoptanter tilsammen	Før modtagelsen – begge adoptanter	Efter modtagelsen for den ene adoptant	Efter modtagelsen for den anden adoptant	Efter modtagelsen - fælles
Fraværsret	8 uger før, op til 80 (108) uger efter modtagelsen, hvis begge adoptanter bruger hele fraværsretten (forlænger orloven)	Børn fra udlandet: Indtil 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

		uge(begge adoptanter)			
Løn	50 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + 6 uger	2 uger + 6 uger	6 uger efter 14. uge efter modtagelsen af barnet
Pension / pensionsalder	Der indbetales pension og optjenes pensionsalder i den lønnede del samt i den ulønnede del af dagpengeperioden.				
Dagpen- gerefusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion. Den ene adoptant har ret til dagpenge i 14 uger efter modtagelsen af barnet. Herefter har adoptanterne tilsammen 32 ugers dagpengeret.			Efter afholdelse af perioder med løn vil der, hvis begge adoptanter er omfattet af aftalen være 14 ugers fuld dagpengeret tilbage	

Lønforhold mv.

Retten til fuld løn i orlovsperioden efter den 14. uge efter fødslen eller modtagelsen er betinget af, at den ansatte ikke forlænger fraværet, således at dagpengene nedsættes (eller af andre årsager helt bortfalder) i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn. Hvis den ansatte forlænger orloven i perioder, hvor der ydes sædvanlig løn nedsættes dagpengerefusionen til arbejdsgiveren og lønnen til den ansatte reduceres tilsvarende. Der optjenes sædvanlig anciennitet i relation til løn, pension, ferie, opsigelse, jubilæum mv. i perioder, hvor der udbetales løn eller indbetales pensionsbidrag og optjenes pensionsalder i den ulønnede del af dagpengeperioden.

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Der optjenes desuden beskæftigelsesanciennitet i den ulønnede del af barsel- og adoptionsorloven, hvor der ikke modtages dagpenge, jf. aftalen om beskæftigelsesanciennitet.

Tidsfrister for oplysning om orlov

En medarbejder, der vil holde orlov i forbindelse med graviditet, barsel og adoption, skal være opmærksom på, at der gælder en række *fri-ster* for, hvornår han eller hun skal oplyse ansættelsesstedet om graviditeten, orlovens begyndelse og tilbagevenden til arbejdet.

Moderen ved graviditet og fødsel:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Graviditeten samt hvornår hun påregner at begynde orloven	Senest 3 måneder før forventet fødsel
Tidspunktet for tilbagevenden til arbejdet, herunder om placeringen af: De 14 ugers orlov, som hun kan holde	Senest 8 uger efter fødslen
Den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen hun vil holde, herunder om hun vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse	Senest 8 uger efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov: Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)	Med 16 ugers varsel
Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)	Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Faderen ved fødsel


Skal oplyse om	Tidspunkt
Afholdelse af to ugers orlov i tilknytning til fødslen	Senest 4 uger før orlovens forventede start
Afholdelse af den eller de dele af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen han vil holde, herunder om han vil udskyde 8-13 uger af orloven til senere anvendelse	Senest 8 uger efter fødslen
Forlods anvendelse af sin fraværsret på op til 32 (40/46) ugers orlov med sædvanlig løn inden for barnets 14. uge efter fødslen (ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter den 14. uge efter fødslen)	Senest 4 uger før orlovens forventet start, jf. dog at den ansatte senest 8 uger efter fødslen skal give meddelelse om anvendelse af de op til 32 (40/46) ugers orlov efter den 14. uge efter fødslen
Tidspunkt for anvendelsen af udskudt orlov:	Med 16 ugers varsel
Anvendelse af 8-13 uger (retsbaseret)	Med 8 ugers varsel (med mindre andet er aftalt)
Anvendelse af op til 32 uger (aftalebaseret)	

Bilag B - Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Moderen og faderen ved adoption:

Skal oplyse om	Tidspunkt
Den forestående adoption med angivelse af et forventet tidspunkt for den påtænkte orlov	Så vidt muligt med 3 måneders varsel
Ved afhentning af barn i udlandet skal dokumentation om afgiverlandets krav om ophold foreligge	Snarest muligt
Fravær forud for modtagelsen af barn i Danmark	
Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet:	Snarest muligt
En adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk mor	Samme varsel som for moderen ved fødsel
Den anden adoptant ønsker orlov svarende til en biologisk far	Samme varsel som for faderen ved fødsel

Bilag. 2 Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser til iværksættelse af rammeaftalen om forældreorlov, som blev indgået den 14. december 1995 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS .

Parterne på det kommunale og amtslige område er enige om at implementere direktivet ved aftale, jf. protokollat af 18. februar 1995 pkt. 16.2.

Parterne på det kommunale og amtslige område implementerede aftalen ved overenskomstforhandlingerne i 1997 i "Aftale om forældretjenestefrihed og tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager". Aftalen blev senere i 1997 og 1999 inkorporeret i "Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager". Herefter er aftalen inkorporeret i denne aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Rammeaftalen muliggør indgåelse af aftaler, som tilgodeser en fleksibel tilrettelæggelse af forældrefrihed. De amtslige og kommunale parter i denne aftale har valgt en nær tilknytning til lovgivningen, dels for at sikre overensstemmelse med den af lovgivningsmagten udtrykte familiepolitik, dels for så vidt muligt at sikre lønmodtageren et indtægtsgrundlag, når retten til forældrefrihed udøves. Med hensyn til adgangen til frihed som følge af tvingende familiemæssige årsager er der taget lignende hensyn.

Bilag C - Aftale om lønberegning/ lønfradrag for månedslønnet personale

(med seneste ændringer pr. 15. september 1989)

§ 1. Aftalens område

Aftalen omfatter månedslønnet personale bortset fra undervisningspersonale med særlige arbejdstidsregler.

§ 2. Lønberegning

Stk. 1

I forbindelse med

1. ansættelse på andre dage end den 1. i hver måned og
2. fratrædelse på andre dage end den sidste i en måned

foretages lønberegning sådan:

$$\frac{\text{(Brutto-) årsløn} \times \text{arbejdstimer i ansættelsesperioden}}{\text{personalegruppens årsnorm (årlige timetal)}}$$

dog maks. svarende til 1 måneds løn.

Stk. 2

Ved (brutto-)årsløn forstås årslønnen, inkl. den ansattes egetbidrag til en forsikringsmæssig pensionsordning. I årslønnen indgår alle tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb.

Stk. 3

Ved arbejdstimer i ansættelsesperioden forstås såvel præsterede arbejdstimer som timer på søgnehelligdage og på aftalemæssigt fastlagte fridage i den del af måneden, hvor pågældende er ansat. Ved aftalemæssigt fastlagte fridage forstås de dage, der ved den enkelte kollektive aftale eller overenskomsten er fastsat som hel eller delvis fridag, fx 1. maj eller 1. maj fra kl. 12.00.

Bilag C - Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale

Bemærkning ad stk. 3.

Eksempel: T tiltræder onsdag den 3. juni 1987. Efter overenskomsten er grundlovsdag den 5. juni fredag hele dagen. T arbejder lørdag den 13. og søndag den 14. juni 1987, 8 timer pr. dag. T har derfor fri mandag den 15. juni og tirsdag den 16. juni 1987. T arbejder 8 timer pr. dag, fredag dog kun 7 timer. Antallet af arbejdstimer i ansættelsesperioden opgøres sådan:

On. 3. - to. 4. juni	16 timer
fr. 5. juni	7 timer
2. pinsedag, ma. 8. juni	8 timer
ti. 9. - fr. 12. juni	31 timer
lø. 13. - sø. 14. juni	16 timer
ma. 15. - ti. 16. juni	0 timer
on. 17. - ti. 30. juni	78 timer
<u>I alt</u>	<u>156 timer</u>

Beregningen efter stk. 1 foretages herefter sådan:

$$\frac{(\text{Brutto-})\text{årsløn} \times 156}{1924} = T's \text{ løn for juni måned}$$

Stk. 4

Tilskud til en forsikringsmæssig pensionsordning følger den beregning, der er anført i stk. 1.

Stk. 5

Den beregning, der er anført i stk. 1, anvendes også ved lønmæssige ændringer, der har virkning fra et andet tidspunkt end den 1. i en måned, blandt andet i forbindelse med

1. ændring af beskæftigelsesgrad (ansættelsesbrøk),
2. tjenestefrihedsperioder uden løn af mindst 1 måneds varighed, fx i forbindelse med barselsorlov/adoptionsorlov og
3. ophør af suspension.

Stk. 6

Ved beregning af funktionsvederlag for dele af en måned anvendes den beregning, der er anført i stk. 1, dog med udgangspunkt i netto-årslønnen, jf. i øvrigt aftaler om funktionstillæg.

§ 3. Lønfradrag

Stk. 1

I forbindelse med

1. fravær i enkelte dage/timer
2. ferie uden løn
3. tjenestefrihed uden løn af mindre end 1 måneds varighed, fx i forbindelse med borgerligt ombud eller barselsorlov/adoptionsorlov

foretages lønfradrag sådan:

(Brutto-)årsløn x planlagte arbejdstimer i fraværsperioden
personalegruppens årsnorm (årlige timetal)

dog maks. svarende til 1 måneds løn.

Stk. 2

Fradraget beregnes på grundlag af den planlagte arbejdstid. Hvis der ikke er aftalt eller fastsat en bestemt arbejdstid for den pågældende dag, foretages fradrag for 7,40 timer.

Stk. 3

I årslønnen indgår alle tillæg, der udbetales med faste, månedlige beløb. Særlige tillæg, der ydes for en særlig arbejdsmæssig forpligtelse (forpligter til merarbejde, rådighedsforpligtelse m.v.), indgår dog kun i lønnen, når der foretages fradrag for hele arbejdsdage.

Stk. 4

Ved fradrag i rådighedstillæg nedsættes rådighedsforpligtelsen forholdsmæssigt.

Stk. 5

"1) Når der i de situationer, der er nævnt i stk. 1, foretages lønfradrag for en lønmodtager, der er omfattet af en forsikringsmæssig pensionsordning, indbetaler (amts)kommunen pensionsbidrag og pensionstilskud i forhold til den løn, som lønmodtageren ville have fået, hvis lønfradrag ikke var foretaget.

Bilag C - Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale

- 2) Udgiften til pensionsbidrag i de situationer, der er nævnt i stk. 1, afholdes af lønmodtageren. Udgiften til pensionstilskud i de situationer, der er nævnt i stk. 1, afholdes af (amts)kommunen."

§ 4. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har virkning fra den 1. juni 1989.

Stk. 2

Aftalen omfatter alle kollektive aftaler og overenskomster, hvor spørgsmålene om lønberegning og lønfradrag er uomtalt.

Stk. 3

I de tilfælde, hvor spørgsmålene om lønberegning og lønfradrag er omtalt i en kollektiv aftale eller overenskomst, træder nærværende aftale i stedet herfor, når dette aftales mellem parterne.

Stk. 4

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1989.

Bemærkning ad §4

De kommunale arbejdsgiverparter har bestemt, at aftalen også anvendes i relation til individuelle ansættelseskontrakter, der ikke hviler på kollektiv aftale eller overenskomst.

København den 15. september 1989

Bilag D - Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
Kommunale Tjenestemænd og overenskomstansatte.

§ 1. Anvendelsesområde

1. Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte, samt ansatte ved selv-ejende institutioner m.v., hvor de (amts)kommunale overenskomster/aftaler m.v. gælder.
2. Aftalen gælder ikke ansatte, der er beskæftiget med vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads eller læger under uddannelse.
3. Aftalen er en minimumsaftale.

Bemærkning

Denne aftale berører ikke parternes adgang til at aftale overenskomster/aftaler m.v., der er gunstigere.

§ 2. Definitioner

1. Arbejdstid: Arbejdstiden er defineret i de enkelte overenskomster/aftaler eller i særlige arbejdstidsregelsæt.
2. Hvor en sådan ikke er fastlagt, er arbejdstiden det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse.
3. Hvileperiode: Det tidsrum, der ikke er arbejdstid, samt det tidsrum, der i aftalerne om hviletid er aftalt som hviletid.
4. Natperiode: Et tidsrum på mindst 7 timer, der skal omfatte tidsrummet mellem kl. 00.00 og 05.00.
5. Natarbejder: En ansat, der normalt udfører mindst tre timer af sin daglige arbejdstid i natperioden.

§ 3. Daglig hviletid

Den daglige hviletid følger bestemmelserne i lov om arbejdsmiljø, og Arbejdsministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn med de i tilknytning hertil indgåede og godkendte aftaler om hviletid og fridøgn.

Bemærkning

Parterne konstaterer, at de eksisterende regler om hviletid skal give de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende hviletid, såfremt man fraviger bestemmelserne om hviletid.

§ 4. Pause

Det skal sikres, at den ansatte kan holde pause, hvis den daglige arbejdstid overstiger 6 timer. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses.

De nærmere bestemmelser fastsættes i de enkelte overenskomster, såfremt der ikke er pausebestemmelser i overenskomsten/aftalen.

§ 5. Ugentlig hviletid

Den ugentlige hviletid følger bestemmelsen i lov om arbejdsmiljø, og Arbejdsministeriets bekendtgørelse om hviletid og fridøgn med de i tilknytning hertil indgåede og godkendte aftaler om hviletid og fridøgn.

Bemærkning

Parterne konstaterer, at de eksisterende regler om fridøgn skal give de ansatte mulighed for tilsvarende kompenserende fridøgn, såfremt man fraviger bestemmelserne om fridøgn.

§ 6. Ugentlig arbejdstid

1. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fremgår af den enkelte overenskomst/aftale eller særlige arbejdstidsregelsæt.
2. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

Bilag D - Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Hvor der i overenskomster/aftaler er fastsat eller fastsættes en anden referenceperiode for beregning af gennemsnittet, benyttes denne. Referenceperioden kan højst være 12 måneder.

Bestemmelsen finder ikke anvendelse, når

- arbejdstidens længde som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke måles og/eller fastsættes på forhånd
- arbejdstagerne selv kan fastsætte den, blandt andet, når der er tale om personale med ledelsesfunktioner eller andet personale, der har beføjelse til at træffe selvstændige beslutninger.

§ 7. Årlig ferie

Bestemmelserne i "Aftale om ferie for (amts)kommunalt ansatte" finder anvendelse.

§ 8. Natarbejdets varighed

1. De i den enkelte overenskomst/aftale eller særlige arbejdstidsregelsæt optagne bestemmelser om den daglige arbejdstid gælder også for natarbejde.
2. Hvor en sådan ikke er fastlagt, må den normale arbejdstid for natarbejdere i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

Referenceperioden ved beregningen er identisk med den, som følger af § 6.

Afviselser herfra kan aftales mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

3. Natarbejdere med særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, arbejder ikke mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.
Afviselser herfra kan aftales mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation.

Bemærkning

For så vidt angår dette punkts definition af særlig risikofyldt beskæftigelse, eller beskæftigelse der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, henvises til arbejdsmiljølovgivningen.

§ 9. Natarbejderes overgang til dagarbejde og helbreds kontrol

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, der påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

Bemærkning

I den forbindelse skal det bemærkes, at parterne forudsætter, at den gratis helbreds kontrol, som tilbydes natarbejdere inden de begynder natarbejde og derefter med regelmæssige mellemrum, indgår i de nationale helbredsordninger.

§ 10. Tvistigheder

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af 17. maj 1991.

§ 11. Ikrafttræden og opsigelse

1. Aftalen træder i kraft, når de enkelte overenskomster/aftaler er udsendt dog senest den 22. november 1996.
For ansatte, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler, træder aftalen i kraft senest 3 måneder efter udsendelse af denne aftale.
2. Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel.
Opsigelsen skal ske skriftligt.
Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København, den 15. juni 1995

Bilag E - Rammeaftale om seniorpolitik

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Kapitel 1 Indledende bestemmelser

Ved OK-08 har parterne aftalt en række tiltag med henblik på at øge fastholdelsen af seniorer:

- **Seniorpolitiske tiltag, herunder seniordage og kommunepuljer**

Der er i trepartsaftalerne indgået mellem Regeringen, KL, LO, AC og FTF afsat 538 mio. kr. i 2008 til 2011 til fremme af seniorpolitiske initiativer, der kan bidrage til at fastholde seniorer i job, herunder til oprettelse af seniorstillinger. Trepartsmidlerne er aftalt anvendt dels til etablering af seniordage og dels til etablering af kommunepuljer til fremme af seniorpolitiske initiativer i kommunerne. Trepartsmidlerne er midlertidige. Foruden trepartsmidlerne har parterne tilført ekstra midler, som parterne er enige om er varige, og som efter 2011 finansierer et antal seniordage efter aftale mellem parterne. Seniordage og kommunepuljer er reguleret i protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer, jf. bilag 3.

- **Seniorindsatsen som en del af personalepolitikken**

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne har Regeringen, KL, LO, AC og FTF været enige om, at det er vigtigt, at indsatsen for at fastholde seniorerne fremgår af kommunens personalepolitik.

På den baggrund er parterne enig om, at ledelsen i overensstemmelse med samarbejdsreglerne derfor skal informere og drøfte kommunens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i kommunens hovedudvalg, fx i forbindelse med drøftelse af kommunens personalepolitik.

- **Seniorsamtaler**

I forbindelse med indgåelse af trepartsaftalerne, har Regeringen, KL, LO, AC og FTF været enige om, at ældre medarbejdere i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om en seniorsamtale. Der er på den baggrund indføjet en ny bestemmelse om seniorsamtale, jf. aftalens § 3.

§ 1 Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen gælder for alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, - dog for Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. - som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af kommunale overenskomster og
3. naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder.

§ 2 Gyldighedsområde

Stk. 1

Rammeaftalen gælder for lokale aftaler, der indgås om seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generationsskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger.

Bemærkning:

Ved vurderingen af om rammeaftalens ordninger skal etableres kan der fx tages hensyn til den ansattes alder, perioden for kommunal ansættelse, perioden for nuværende ansættelse i kommunen samt i øvrigt den ansattes mulighed for at opnå delpension, efterløn eller andre supplerende ydelser. For chefer/ledere kan det endvidere indgå i vurderingen, at den pågældende har været ansat i en chef/lederstilling i kommunen for en længere periode på fx 5 år samt længden af den periode, for hvilken en seniorordning aftales.

Stk. 2

Aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

§ 3 Seniorsamtaler

Stk. 1

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ældre medarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

Bemærkning:

Formålet med en seniorsamtale er i god tid at sætte fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdslivet. Ønsker og/eller behov for en seniorordning kan derfor tages op i forbindelse med en seniorsamtale. Aftale om en seniorordning i henhold til rammeaftalen om seniorpolitik indgås mellem kommunalbestyrelsen og repræsentanter for den (lokale) forhandlingsberettigede organisation, jf. § 4.

Stk. 2

Tilbudspigten i stk. 1 udmøntes lokalt i den enkelte kommune.

Bemærkning

Efter drøftelse i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg fastlægges, fra hvilken aldersgruppe tilbudspigten indtræder, ligesom der efter drøftelse i udvalget kan fastlægges retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

§ 4 Lokal aftaleret

Stk. 1

Vilkårene for de konkrete seniorstillinger, generationsskifteordninger og fratrædelsesordninger aftales mellem kommunalbestyrelsen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

Kapitel 2 Seniorstillinger

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte på 60 år og derover, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Bilag E - Rammeaftale om seniorpolitik

Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination af heraf.

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

- udligningstillæg,
- bevarelse af pensionsrettigheder/pensionsforbedringer og/eller
- fastholdelsesbonus.

§ 5 Personkreds

Stk. 1

For såvel tjenestemænd som ikke-tjenestemænd, der er fyldt 52 år, kan der oprettes seniorstillinger. Seniorstillinger kan enten være eksisterende eller nye stillinger, der oprettes til formålet.

§ 6 Udligningstillæg

Stk. 1

I de tilfælde, hvor lønnen i seniorstillingen er lavere end i den hidtidige stilling, kan der ydes et udligningstillæg. Tillægget kan maksimalt udgøre forskellen mellem lønnen i den hidtidige stilling og lønnen i seniorstillingen.

Stk. 2

Hvis overgang til en seniorstilling indebærer en nedsættelse af den for stillingen i øvrigt gældende fuldtidsarbejdstidsnorm, kan der i enkelte særlige tilfælde ydes et udligningstillæg, der maksimalt kan udgøre forskellen mellem lønnen i seniorstillingen på fuld tid og lønnen i seniorstillingen på nedsat tid.

§ 7 Bevarelse af pension

Stk. 1

Med virkning for aftaler, der er indgået den 1. april 2002 eller senere, bevarer en tjenestemand, der overgår til en seniorstilling, retten til at få beregnet tjenestemandspensionen efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling. Tilsvarende bevarer ikke-tjenestemænd retten til pensionsbidrag efter lønnen og beskæftigelsesgraden i den hidtidige stilling.

§ 8 Pensionsforbedring

Stk. 1

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der tillægges op til 2 års ekstraordinær pensionsalder til tjenestemænd, som ved overgang til seniorstillingen er fyldt 55 år.

En betingelse for tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder er, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år. Fratrædes seniorstillingen før dette tidspunkt, bortfalder den ekstraordinært tillagte pensionsalder.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Herudover vil Rammeaftale om supplerende pension kunne anvendes.

Stk. 2

Hvis den samlede løn er nedsat væsentligt, kan der indbetales op til 2 års ekstra pensionsbidrag for ikke-tjenestemænd, som ved overgang til en seniorstilling er fyldt 55 år. Det er en betingelse for indbetaling af ekstra pensionsbidrag, at seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Pensionsbidraget indbetales samlet, når pågældende fratræder seniorstillingen.

§ 9 Fastholdelsesbonus

Stk. 1

I forbindelse med aftaler om en seniorstilling kan det aftales, at der ved fratrædelsen ydes en særlig bonus, hvis seniorstillingen fratrædes efter det fyldte 62. år.

Kapitel 3 Generationsskifteordninger

For chefer og ledere kan fastholdelse ske ved etablering af en generationsskifteordning i nuværende stilling.

Fastholdelselementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:

- løntillæg,
- fastholdelsesbonus, og/eller
- pensionsforbedring.

§ 10 Personkreds

Stk. 1

For chefer og ledere, der er fyldt 54 år, kan der indgås en generationsskifteaftale om særlige vilkår for fortsat ansættelse i den nuværende stilling i et nærmere fastsat tidsrum og herefter fratræden.

Stk. 2

Generationsskifteaftaler kan højst indgås for en periode på 6 år og med et fratrædelsestidspunkt tidligst fra pågældendes fyldte 60. år.

Bemærkning:

Fratrædelsestidspunktet skal fremgå af aftalen.

Aftaler om fratræden efter pågældendes fyldte 65.år kan kun indgås efter KL's forudgående godkendelse.

§ 11 Generationsskifteaftalens indhold

Stk. 1

I generationsskifteaftalen kan fastsættes

- a) et løntillæg,
- b) en fastholdelsesbonus, eller
- c) en pensionsforbedring

eller kombinationer heraf således, at værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbussen kan konverteres til pensionsforbedring, men ikke omvendt.

Bemærkning

Indgåelse af generationsskifteaftaler kan ske efter følgende retningslinier:

- 1) Et løntillæg på op til 15% af årslønnen (inkl. evt. særligt tillæg, topcheftillæg, kvalifikations- og funktionstillæg, men ekskl. resultatløntillæg).
- 2) En fastholdelsesbonus på op til 3 måneders løn med tillæg af yderligere en månedsløn pr. generationsskifteår. Generationsskiftetillægget indgår i beregningen.
- 3) En pensionsforbedring op til en samlet værdi på 15% af løntillæggets maksimum.

For tjenestemænd kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder ved supplerende anvendelse af værdien af løntillæg og/eller fastholdelsesbonus.

Den økonomiske beregning af værdien af pensionsforbedringer sker efter tabellen i bilag nr. 1.

Tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år. Kan der undtagelsesvis ikke indgås aftale inden for disse retningslinier, forelægges sagen for KL.

Stk. 2

En ansat i en generationsskifteordning kan afskediges uansøgt af andre grunde end sygdom eller tjenesteforseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkårene kan aftales inden for en økonomisk ramme, der begrænses af generationsskifteordningens udløbsperiode, dog maksimalt svarende til 3 års løn.

Stk. 3

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension efter en generationsskifteaftale, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan

Bilag E - Rammeaftale om seniorpolitik

dog i forbindelse med aftalens indgåelse aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af bilag 2.

Kapitel 4 Fratrædelsesordninger

For alle typer af medarbejdere kan der aftales fratrædelsesordninger. Fratrædelsesordninger kan anvendes i forbindelse med personaletilpasninger, men kan også anvendes i fastholdelsesøjemed, fx således at ansættelse til minimum en bestemt alder udløser et eller flere af elementerne.

En fratrædelsesordning kan bestå af:

- fratrædelsesgodtgørelse,
- pensionsforbedring, og/eller
- tjenestefri med sædvanlig løn.

§ 12 Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1

I forbindelse med fratræden kan der ydes en medarbejder en godtgørelse på indtil 6 måneders løn.

Bemærkning:

Bestemmelsen omfatter primært fratræden efter længerevarende ansættelse.

Det kan aftales, om beløbet skal beregnes på samme måde som løn under sygdom (tjenestemænd).

For ikke-tjenestemænd kan det aftales, at godtgørelsen skal inkludere et beløb svarende til aktuelt pensionsbidrag.

Det kan ikke aftales, at godtgørelsen skal indgå ved beregning af feriegodtgørelse.

Herudover kan den ansatte have ret til fratrædelsesgodtgørelse efter funktionærlovens § 2a.

§ 13 Pensionsforbedring

Stk. 1

Når en tjenestemand, der er fyldt 60, men ikke 65 år, fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtidspension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Tillægelse af ekstraordinær pensionsalder kan ikke bevirke en samlet pensionsalder på mere end 37 år eller en samlet pensionsalder højere, end der ville være optjent ved udgangen af den måned, hvori den pågældende fylder 70 år.

Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde end aldersbetinget førtidspension, som fx. alder efter det fyldte 65. år, svagelighed eller anden utilregnelig årsag.

Stk. 3

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægtens bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan dog aftales, at procentfradraget skal reduceres eller helt bortfalde.

Dette skal ske ved indgåelse af aftalen om fratrædelsesordningen. For tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) samt reglementsansatte, kan der indgås aftale om, at der i stedet for eventuel reduktion eller bortfald af førtidspensionsfradraget i den udbetalte pension ydes et engangstillæg. Tillæggets størrelse fremgår af bilag 2.

Stk. 4

For ikke-tjenestemænd, der er fyldt 60 år og som selv siger op, kan der indbetales op til 4 års ekstraordinært pensionsbidrag. Det ekstraordinære bidrag indbetales samlet ved fratrædelsen.

Ydelse af et ekstraordinært pensionsbidrag kan ikke bevirke en større samlet indbetaling, end hvad der kunne være indbetalt ved fratræden som 70-årig eller eventuel tidligere pligtig afgangsalder.

§ 14 Tjenestefri med sædvanlig løn

Stk. 1

Ikke-tjenestemænd kan i forbindelse med fratræden ydes op til 6 måneders tjenestefrihed med sædvanlig løn.

Kapitel 5 Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen

§ 15 Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2008.

Bemærkning

Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer træder dog først i kraft den 1. januar 2009, jf. protokollatets pkt. 5.

(NB. Protokollatet er ikke gældende for ansatte i KL. Vedrørende seniordage se i PF-overenskomsten)

Stk. 2

Aftaler om seniorstillinger, generationsskifte- og fratrædelsesordninger indgået forud for denne rammeaftales udsendelse har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3

Tjenestemænd i folkeskolen mv. (den lukkede gruppe) og reglementsansatte er, i det omfang det er foreneligt med vilkårene herfor, omfattet af denne rammeaftale.

Bilag E - Rammeaftale om seniorpolitik

Bemærkning:

Når der er indgået aftale om en seniorstilling, bevarer den ansatte retten til optjening af pension efter den hidtidige stillings løn og beskæftigelsesgrad, og kommunen skal indbetale et pensionsdækningsbidrag på 15 pct. af differencen mellem den hidtidige højere pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn i den nye stilling til Personalestyrelsen, jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der indgået aftale om tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder, skal kommunen indbetale et kapitalbeløb til Personalestyrelsen.

Stk. 4

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2011. Opsigelse skal ske skriftligt.

Bemærkning

Protokollat om udmøntning af trepartsmidlerne til seniorpolitiske initiativer ophører dog den 31. december 2011, jf. protokollatets pkt. 5.

København, den 23. juni 2008

For
KL
Mads Lebech
Kent Lassen

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Anders B. Christensen
Jørgen Holst

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune

Bilag F - Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)

KOMMUNERNES LANDSFORENING
AMTSRÅDSFORENINGEN I DANMARK
KØBENHAVNS KOMMUNE
FREDERIKSBERG KOMMUNE

KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

Almindelige bemærkninger til aftalen

EF's ministerråd vedtog i 1991 et direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Som noget nyt (bl.a. efter dansk ønske) fremgår det direkte af direktivet, at det kan implementeres af arbejdsmarkedets parter.

Under henvisning til EF-rådsdirektiv af 14. oktober 1991 (91/533/EØF) artikel 9, kan det således overlades til arbejdsmarkedets parter at gennemføre bestemmelser om direktiv om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. I henhold til Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, er denne mulighed overladt til arbejdsmarkedets parter i Danmark.

(Amts)kommunerne og KTO har således ikke været helt frit stillet ved indgåelse af nedenstående aftale, idet man i forbindelse med indgåelse af aftalen har skullet sikre, at implementeringen var i overensstemmelse med gældende EF-ret.

Kapitel 1 Aftalens personområde

§ 1

Stk. 1

Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte, samt ansatte ved selv-
ejende institutioner mv., hvor de (amts)kommunale overenskom-
ster/aftaler mv. gælder. Ansatte, hvis ansættelsesforhold har en va-
righed på en måned og derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige ar-
bejdstid er 8 timer og derover, er omfattet af aftalen.

Bemærkning:

Aftalen omfatter tjenestemænd, reglementsansatte, funktio-
nærer, overenskomstansatte samt andet personale, der op-
fylder de nævnte forudsætninger.

Vikarer med en ansættelsestid på én måned (én måned =
30 dage) eller derover er omfattet af aftalen, når det ugent-
lige timetal er mindst 8 timer.

Kapitel 2 Ansættelsesbrevets indhold

§ 2

Stk. 1

Ansættelsesmyndigheden udfærdiger et ansættelsesbrev, der som
minimum indeholder følgende:

- a) Parternes navne.
- b) Arbejdsstedet. I mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor
arbejdet hovedsagelig udføres oplysning om, at arbejdstageren
er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller i
givet fald arbejdsgiverens adresse.
- c) Arbejdstagerens stillingsbetegnelse (titel, rang, stilling eller job-
kategori).
- d) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- e) Hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt
eller tidsbegrænset: ansættelsesforholdets forventede varighed.
- f) Eventuel ansættelseskvote og eventuel forpligtelse til at bebo en
tjenestebolig.
- g) Bestemmelse om ferie, opsigelsesvarsler, løn, grundløn, pension

Bilag F - Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)

mv., udbetalingsterminer og arbejdstid eller en henvisning til gældende love, vedtægter, administrative bestemmelser, overenskomster eller aftaler herom.

Bemærkning:

Ansættelsesbrevet kan herudover indeholde andre bestemmelser. Eksempelvis bestemmelse om sygdom, barsel, særlige tjenestetidsbestemmelser (fx aften-, nattjeneste), forkortet opsigelsesvarsel ved 120-dages sygdom, prøveansættelse mv.

Bestemmelsens punkt b) åbner mulighed for, at ansættelsesstedet i hidtidigt omfang angives som den pågældende (amts)kommune med oplysning om konkret tjenestested indtil videre.

Særlige krav til specifikation af ansættelsesområdet - indeholdt i de enkelte overenskomster og aftaler mv. med KTO's medlemsorganisationer - bliver ikke berørt af denne aftale.

Kapitel 3 Udstationering og ændring i ansættelsesforholdet

§ 3

Stk. 1

Hvis den ansatte skal udføre arbejde uden for riget af mere end 1 måneds varighed, skal den ansatte modtage skriftlig meddelelse om:

- 1) varigheden af det arbejde, der skal udføres i udlandet,
- 2) den valuta lønnen udbetales i,
- 3) eventuelle kontanter eller naturalier, der er forbundet med ophold i udlandet,
- 4) vilkårene for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet, og
- 5) om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Meddelelsen, der kan gives i form af henvisning til eksisterende regelsæt, skal være den ansatte i hænde før afrejsen.

Bilag F - Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)

§ 4

Stk. 1

Ændring i de forhold der omfattes af § 2 a,b,c,d,e,f eller § 3, skal skriftligt meddeles den ansatte hurtigst muligt, dog senest en måned efter ændringen er trådt i kraft. Ændringerne kan udformes som registerudskrift.

Bemærkning:

Dette berører ikke de almindelige regler om varsling af ændringer af ansættelsesvilkår.

Kapitel 4 Generelle bestemmelser

§ 5

Stk. 1

Ansættelsesbrevet skal være den ansatte i hænde ved stillingens tiltrædelse.

Bemærkning:

Parterne er enige om, at det i alle situationer tilstræbes, at den ansatte modtager ansættelsesbrevet senest ved tiltrædelsen. Ansættelsesbrevet skal i alle tilfælde være den ansatte i hænde senest en måned efter ansættelsesaftalens indgåelse.

Stk. 2

Såfremt ansættelsesmyndigheden ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev inden for den frist, der er nævnt i Stk. 1, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt ønske herom over for ansættelsesmyndigheden.

Stk. 3

Svarer (amts)kommunen ikke inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sagen rejses i henhold til aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og KTO af 17. maj 1991.

Bilag F - Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)

Bemærkning:

Parterne er enige om, at proceduren foreskrevet i Stk. 2 og Stk. 3 følges, dersom der opstår strid om, hvorvidt indholdet af et ansættelsesbrev udstedt efter aftalens ikrafttræden er i overensstemmelse med aftalen.

Kapitel 5 Overgangsregler

§ 6

Stk. 1

Parterne er enige om, at ansættelsesbreve, der vedrører allerede ved aftalens ikrafttræden eksisterende ansættelsesforhold, forudsættes at opfylde denne aftale.

Stk. 2

Dersom den enkelte medarbejder overfor ansættelsesmyndigheden rejser spørgsmålet om sit ansættelsesbrevs indhold, vurderer ansættelsesmyndigheden konkret ansættelsesbrevet mhp. inden for 2 måneder efter, spørgsmålet er rejst, at bringe det i overensstemmelse med aftalen.

Kapitel 6 Ikrafttræden og opsigelse

§ 7

Stk. 1

Aftalen træder i kraft en uge efter udsendelsen til kommuner og amter, dog senest den 1. juli 1993, og har virkning for ansættelsesforhold, der aftales efter dette tidspunkt.

Stk. 2

Særbestemmelser i de enkelte overenskomster og aftaler om ansættelsesbreve bortfalder fra aftalens ikrafttræden.

Stk. 3

Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

Bilag F - Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve)

København den 9. juni 1993

For	Kommunernes Landsfor- ening Søren Andersen / Kent Lassen	For	Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte Poul Winckler / Jens Kragh
For	Amtsrådsforeningen i Dan- mark Kresten Philipsen / O. Bogstad		
For	Københavns Kommune P.O.V. Flemming Sarroe / Raunsø Jensen		
For	Frederiksberg Kommune G. Kastberg / Lars Due Østerbye		

Protokollat til aftale om ansættelsesbreve mellem KTO og de (amts)kommunale arbejdsgiverparter

§4 i aftale om ansættelsesbreve (Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet) omhandler forpligtelsen til at give meddelelse om ændringer i ansættelsesforholdet, men denne bestemmelse omfatter ikke lønændringer. De (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) er dog enige om, at den ansatte skal underrettes skriftligt om decentralt aftalte ændringer i lønforholdene efter overgang til ny løndannelse. Det kan ske ved udlevering af en kopi af den indgåede aftale af de ændrede lønforhold, ved specifikation på lønsedlen eller ved anden skriftlig underretning. Underretningen skal være den ansatte i hænde senest 1 måned efter aftalens indgåelse. Hvis der ikke gives den ansatte denne underretning følges din i §5 aftalte procedure

København, den 4. november 1998

For
Kommunernes Landsforening
Ole Andersen
Kent Lassen
For
Amtsrådsforeningen
K. Ebbensgaard
Benny C. Hansen
For
Københavns Kommune
Hans Simmelkjær
For
Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye
For
Kommunale Tjenestemænd
og Overenskomstansatte
Poul Winckler
Signe F. Nielsen

Bilag G - Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

Kommunernes Landsforening
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

§ 1 Aftalens område

Stk. 1

- 1) Aftalen gælder for (amts)kommunalt ansatte i:
- 2) Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde,
- 3) Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
- 4) Københavns Kommune,
- 5) Frederiksberg Kommune,
- 6) selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
- 7) naturgasselskaber og andre fælles(amts)kommunale virksomheder.

§ 2 Formål

Stk. 1

Aftalens formål er at øge fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen, at overvinde barrierer for mobilitet og at åbne muligheder for - på frivillig basis - at arbejde hjemme med arbejdsopgaver, der normalt varetages fra arbejdspladsen.

§ 3 Definition

Stk. 1

Tele- og hjemmearbejde er et arbejde, der udføres på afstand fra den normale arbejdsplads ved hjælp af en PC, en elektronisk kommunikationsforbindelse eller andet materiel, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren.

Bilag G - Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

Arbejde, som udføres som tele- og hjemmearbejde, må have en fast tilbagevendende karakter for at være omfattet af aftalen, og kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid.

Stk. 2

Tele- og hjemmearbejde er omfattet af sædvanlige overenskomst- og aftalevilkår.

§ 4 Arbejdstid

Stk. 1

Ansatte, der er omfattet af rammeaftalen om tele- og hjemmearbejde, følger de sædvanlige arbejdstidsregler.

Stk. 2

Som følge af tele- og hjemmearbejdets karakter og tilrettelæggelse kan det aftales mellem (amts)kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er) at fravige f.eks. regler om flex- og fixtid samt regler om mer- og overarbejde.

§ 5 Den lokale aftale

Stk. 1

Rammeaftalen forudsættes udfyldt af en lokal aftale om tele- og hjemmearbejde.'

Stk. 2

Aftale om tele- og hjemmearbejde mellem (amts) kommunen og de(n) enkelte ansatte indgås med hjemmel i den lokale aftale.

§ 6 Forhandlingsprocedure

Stk. 1

En aftale om vilkår for etablering af tele- og hjemmearbejde indgås mellem magistra-
ten/amtsrådet/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden - i det følgende betegnet som (amts)kommunen - og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er).

§ 7 Opsigelse af kollektiv aftale

Stk. 1

(Amts)kommunen og repræsentanter for de forhandlingsberettigede organisationer fastsætter opsigelsesbestemmelser og evt. den lokale aftales varighed/gyldighedsperiode.

Stk. 2

Efter aftalens udløb har den ansatte ret til at vende tilbage til samme stilling, eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling.

§ 8 Opsigelse af individuel aftale

Stk. 1

Arbejdsgiver og lønmodtager kan aftale at opsig den individuelle aftale om tele- og hjemmearbejde med et kortere varsel end det, der fremgår af den gældende overenskomst eller aftale med den virkning, at medarbejderen ikke længere har tele- og hjemmearbejde.

Stk. 2

Efter aftalens udløb har den ansatte ret til at vende tilbage til samme stilling, eller hvis dette ikke er muligt, til en tilsvarende eller lignende stilling.

§ 9 Ikrafttrædelse og opsigelse af rammeaftale

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april 1997.

Stk. 2

Aftaler om tele- og hjemmearbejde, der er indgået forud for denne rammeaftales ikrafttrædelse, har gyldighed efter deres indhold.

Stk. 3

Genforhandling af rammeaftale om tele- og hjemmearbejde kan ske som følge af ændringer af Arbejds miljøloven og anden relevant lovgivning samt som følge af væsentlige (teknologiske) ændringer.

Bilag G - Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

Stk. 4

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 1999. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 5

Ændringer i rammeaftalen giver adgang til genforhandling af aftaler om tele- og hjemmearbejde.

København den 21. maj 1997

For
Kommunernes Landsforening
Søren Andersen
Kent Lassen

For
Amtsrådsforeningen
Kr. Ebbensgaard
Per Korshøj

For
Københavns Kommune
P.O.V
Hans Simmelkjær

For
Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Poul Winckler
Jens Kragh

Bilag H - Rammeaftale om deltidsarbejde

KL

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bemærkninger til aftalen

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS) indgik den 6. juni 1997 en rammeaftale vedrørende deltidsarbejde. Rammeaftalen er en del af direktiv 97/81/EF, som EU's Ministerråd vedtog den 15. december 1997. I lighed med direktivet om forældreorlov er der således tale om en aftale indgået mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan.

Det kan i henhold til rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet.

(Amts)kommunerne og KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet - der har karakter af en rammeaftale - på det (amts)kommunale område i Danmark.

(Amts)kommunerne og KTO har i forbindelse med indgåelse af Rammeaftalen om deltidsarbejde ved O.99 skulle sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i aftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning i fornødent omfang, således at overenskomstbestemmelserne ikke er i strid med nærværende aftale. Efter § 6, 2, i de europæiske parter rammeaftale kan gennemførelsen af direktivet ikke begrunde en forringelse af forholdene i det enkelte medlemsland.

Specielle bemærkninger til aftalen

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO lægger vægt på foranstaltninger, der letter adgangen til deltidsarbejde for mænd og kvinder med henblik på:

- forberedelse til pensionering,
- at lette forening af arbejds- og familieliv samt

- at lette udnyttelse af uddannelsesmuligheder til forbedring af deres kvalifikationer og karrieremuligheder, til gensidig fordel for arbejdsgiver og arbejdstagere. Foranstaltningerne skal understøtte udviklingen af arbejdspladsen.

§ 1 Formål

Stk. 1

Formålet med nærværende rammeaftale er:

- a) at skabe grundlag for at fjerne forskelsbehandling af deltidsansatte i forhold til fuldtidsansatte og at forbedre kvaliteten af deltidsarbejde samt
- b) at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos (amts)kommunerne og lønmodtagerne.

§ 2 Anvendelsesområde

Stk. 1

Rammeaftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte samt ansatte ved selvejende institutioner mv., hvor (amts)kommunale overenskomster/aftaler mv. gælder.

Aftalen omfatter ikke løst ansatte. Med hensyn til definitionen af sådanne ansættelser henvises til de enkelte overenskomster eller gældende praksis.

§ 3 Definitioner

Stk. 1

Deltidsansat: en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Stk. 2

En sammenlignelig fuldtidsansat: en fuldtidsansat i samme (amts)kommune/ansættelsessted, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Bilag H - Rammeaftale om deltidbeskæftigelse

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme (amts)kommune/ansættelsessted, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det (amts)kommunale arbejdsmarked.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Stk. 1

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Stk. 2

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bemærkning:

I § 4, 1, i direktivet (bilaget) fremgår det: "Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om pro rata temporis". Pro rata temporis indebærer, at rettigheder udmøntes i forhold til arbejdstiden.

Parterne er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelsen af lønnen som øvrige rettigheder.

Dette vil f.eks. sige, at en medarbejder ansat 8 timer pr. uge er berettiget til en løn svarende til 8/37 i forhold til en sammenlignelig medarbejder på fuld tid.

Stk. 3

For deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer og derover gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

Stk. 4

Deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer om ugen bevarer deres rettigheder i henhold til gældende bestemmelser/praksis.

§ 5 Muligheder for deltidsarbejde

Stk. 1

De (amts)kommunale arbejdsgivere og de enkelte organisationer er forpligtede til at gennemgå de enkelte overenskomster/aftaler og identificere eventuelle hindringer for deltidsarbejde, samt hvor sådanne hindringer foreligger, at lette muligheden for og udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis, jf. §§ 1.b og 5 i de europæiske arbejdsmarkedsparters rammeaftale om deltidsarbejde.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at der i alle overenskomster bør åbnes mulighed for, at den ansatte efter eget ønske kan overgå til deltid, hvis det i øvrigt er foreneligt med tjenesten, og ude fra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Stk. 2

- a) Nedsættelsen af tærskelværdien til 8 timer medfører, at overenskomster og aftaler ændres i overensstemmelse hermed. Det indebærer, at eksisterende bestemmelser, der bygger på denne tærskelværdi tilsvarende tilrettes.
- b) De lokale parter bør identificere og tage op til overvejelse, om der er lokale hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, og hvor det er hensigtsmæssigt at fjerne sådanne hindringer.

Stk. 3

En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse. Dette bør ikke berøre muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med de gældende afskedigelsesregler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af (amts)kommunale driftskrav.

Bilag H - Rammeaftale om deltidsbeskæftigelse

Stk. 4

Så vidt muligt bør den enkelte (amts)kommune/arbejdsgiver tage følgende op til overvejelse:

- a) anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde/-stilling, der bliver ledig i (amts)kommunen/ansættelsesstedet
- b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår
- c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i (amts)kommunen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde på alle niveauer i (amts)kommunen/ansættelsesstedet, herunder faglærte stillinger og lederstillinger, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet
- e) at tilvejebringe hensigtsmæssig information om mulighederne for deltidsarbejde i (amts)kommunen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.

§ 6 Tvister

Stk. 1

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af 17. maj 1991.

§ 7 Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2002.

For ansatte der ikke er omfattet af kollektive overenskomster/aftaler træder denne rammeaftale ligeledes i kraft den 1. april 2002.

Bilag H - Rammeaftale om deltidsbeskæftigelse

Stk. 2

Anvendelsesområdet, jf. § 2, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser med henblik på at fastlægge om de objektive grunde for afgrænsningen stadig er tilstede.

Stk. 3

Deltidsansættelsesvilkår, jf. § 4, stk. 3, bør tages op til overvejelse ved de følgende overenskomstfornyelser under hensyn til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, stk. 1.

Stk. 4

Aftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt.

Selv om aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København, den 13. september 2002

For
KL
Aleksander Aagaard
Kent Lassen

For
Amtsrådsforeningen
Benny C. Hansen
Per Korshøj

For
Københavns Kommune
Jan Tønners
Anne-Grete Veraae

For
Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye
Finn Bjørn

Bilag H - Rammeaftale om deltidsbeskæftigelse

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Connie Kruckow
Signe F. Nielsen

Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Bemærkninger til aftalen

Almindelige bemærkninger til aftalen

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS indgik den 18. marts 1999 en rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse. Rammeaftalen er en del af direktiv 99/70, som EU's Ministerråd vedtog den 28. juni 1999.

Det kan i henhold til Rådets direktiv artikel 2 overlades til arbejdsmarkedets parter på nationalt plan at implementere direktivet via aftale. KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune og KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet og dermed den europæiske rammeaftale i kommuner og amter.

I forbindelse med indgåelsen af Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse har parterne skullet sikre, at implementeringen, herunder formuleringerne i Rammeaftalen, er i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Parterne forudsætter, at der i de enkelte overenskomster sker en henvisning til denne aftale, og at der i den forbindelse sker en tilretning af overenskomsterne i overensstemmelse med §§ 4, 5 og 6 således at disse bringes i overensstemmelse med nærværende Rammeaftale. Gennemførelse af direktivet kan ikke medføre en forringelse af forholdene på det kommunale/amtskommunale arbejdsmarked.

§ 1 Formål

Stk. 1

Formålet med nærværende Rammeaftale er

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelse af princippet om ikke-forskelsbehandling,

Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2 Anvendelsesområde

Stk. 1

Rammeaftalen gælder for ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. Selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner mv. som kommunen/amtet har indgået driftsoverenskomst med, og
6. naturgasselskaber og andre fælleskommunale/amtslige virksomheder.
 - a) Rammeaftalen omfatter ikke erhvervsmæssig grunduddannelse, lærlinge- og elevuddannelse og praktik under uddannelsesforløb.
 - b) Rammeaftalen finder ikke anvendelse for en række offentligt støttede ordninger, jf. bilag 1.

§ 3 Definitioner

I denne Rammeaftale forstås ved:

Stk. 1

"En person med tidsbegrænset ansættelse": En person som har en ansættelseskontrakt, der er indgået mellem den pågældende og en kommune/amt, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og kommunen/amtet, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.

Stk. 2

"En sammenlignelig fastansat": En fastansat i samme virksomhed, der har et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme kommune/amt, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive overenskomst/aftale, som er den sædvanligt gældende for tilsvarende arbejde. Hvis der ikke findes en kollektiv overenskomst/aftale, skal sammenligningen ske i forhold til praksis på det kommunale/amtskommunale arbejdsmarked.

§ 4 Princippet om ikke-forskelsbehandling

Stk. 1

Ansættelsesvilkårene for personer med tidsbegrænset ansættelse må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at objektive forhold også indeholder muligheden for rimelig administrativ opgavevaretagelse. Tidsbegrænset ansættelse til og med en måned er derfor omfattet af undtagelsen om objektive forhold. For eksempel vil en tidsbegrænset ansat, der beskæftiges mere end en måned, blive omfattet af en pensionsordning, såfremt pågældende opfylder de tilsvarende fastansattes almindelige overenskomst-/aftalebestemmelser herom, jf. dog også § 6 om særlige bestemmelser om pension. Den til enhver tid gældende bestemmelse svarende til den nuværende funktionærlovs § 2, stk. 4, (opsigelsesbestemmelse) er omfattet af undtagelsen om objektive forhold. For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 2

Hvor det er hensigtsmæssigt, gælder princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder.

Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Bemærkning:

Rammeaftalens parter er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel storrrelse af lønnen som øvrige rettigheder. En medarbejder, der er ansat tidsbegrænset på et område, hvor der er indgået en aftale om resultatløns, skal eksempelvis have sin forholdsmæssige del af denne honorering.

Stk. 3

Bestemmelser, hvorefter der ved særlige ansættelsesvilkår kræves tilbagelagt en bestemt tjenesteperiode, skal være de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

Bemærkning:

Bestemmelsen medfører eksempelvis, at karensbetingelser i overenskomster og aftaler, som er identiske for såvel tidsbegrænset ansatte som fastansatte, ikke indebærer forskelsbehandling.

§ 5 Bestemmelser om misbrug

Stk. 1

For at forhindre misbrug hidrørende fra anvendelsen af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, skal der ved indgåelse af sådanne aftaler inden for de enkelte sektorer og/eller blandt kategorier af arbejdstagere tages hensyn til, hvilke objektive omstændigheder, der kan begrunde en fornyelse af sådanne kontrakter og ansættelsesforhold.

Stk. 2

De i stk. 1 anførte objektive forhold omfatter følgende:

- A. Forlængelse i et vikariat, der skyldes barsel, ferie, sygdom, orlov, borgerligt ombud eller lign.
- B. Rammer eller vilkår for tidsbegrænsede ansættelser, der særligt fremgår af overenskomster eller aftaler.
- C. Krav og hensyntagen til gennemførelse af tidsbegrænsede ansættelser, der relaterer sig til uddannelsesforløb og øvrig kompetenceudvikling.

Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

- D. Hensyntagen til den enkelte medarbejders ønske, herunder koordinering mellem arbejds- og fritidssituationer.
- E. Hvor behovet for arbejdskraft/arbejdsydelse kræver ansættelse af midlertidig karakter.
- F. Der er knyttet særlige betingelser for fortsat ansættelse.
- G. Hvor afgørende hensyn til hensigtsmæssig løsning af arbejdsopgaver m.v. nødvendiggør dette.
- H. Relevante forhold i øvrigt, der giver afgørende grunde for anvendelse af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold.

De enkelte overenskomstparter kan aftale at supplere/udbyde ovenstående objektive kriterier.

Bemærkning:

På områder, hvor der i overenskomster/kollektive aftaler er fastsat mere restriktive vilkår for anvendelsen af tidsbegrænset ansættelse end det følger af rammeaftalen, fortsætter de eksisterende bestemmelser uanset rammeaftalen, med mindre overenskomstens/aftalens parter aftaler andet. For så vidt angår offentligt støttede ordninger henvises til bilag 1.

Stk. 3

Uenighed om, hvorvidt der foreligger misbrug, kan gøres til genstand for faglig voldgift i henhold til den på det enkelte overenskomstråde gældende hovedaftale.

Såfremt der mellem de enkelte overenskomstparter opstår uenighed vedrørende de i stk. 2 anførte kriterier, kan dette forelægges denne aftales parter.

Stk. 4

En tilkalddevikar, der - i overensstemmelse med en aftale indgået mellem den pågældende og en kommune eller et amt - tilkaldes til at udføre opgaver ved pludseligt opståede behov, er ikke omfattet af stk. 1-3.

§ 6 Særlige bestemmelser om pension

Stk. 1

En timelønnet vikar, der inden for den seneste 8 års periode har haft 8 timers tjeneste eller mere gennemsnitligt pr. uge i 52 uger omfattes af en pensionsordning. Perioden kan tidligst regnes fra den 1. juni 2002.

Bemærkning:

Timelønnede vikarer, der i en tidligere kommunal/amtskommunal ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.

§ 7 Information og beskæftigelsesmuligheder

Stk. 1

Kommunen/amtet skal informere sine medarbejdere med tidsbegrænset ansættelse om hvilke ledige stillinger, der kan søges i virksomheden for at sikre, at de gives samme muligheder for at få en fast stilling som andre ansatte. En sådan information kan ske ved en generel meddelelse, der opslås på et passende sted i kommunen/amtet og/eller ved elektronisk opslag.

Stk. 2

Kommunen/amtet skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for personer med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få en større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 8 Information og høring

Stk. 1

Tidsbegrænset ansatte medregnes ved opgørelse af, om der er grundlag for at vælge tillidsrepræsentant og oprette samarbejdsudvalg, så længe ansættelsen varer.

Bemærkning:

Tidsbegrænsede ansatte er valgbare, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne for valg. De fratræder imidlertid uden yderligere varsel, når ansættelsen ophører.

Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Stk. 2

Kommunen/amtet bør overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i kommunen/amtet til de eksisterende samarbejdsudvalg og MED-udvalg.

§ 9 Tvister

Stk. 1

Uoverensstemmelser om denne Rammeaftale kan rejses efter Aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem de kommunale arbejdsgiverparter og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) af 17. maj 1991.

§ 10 Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1

Rammeaftalen træder i kraft den 1. juni 2002.

Stk. 2

Rammeaftalen optages til genforhandling, såfremt der sker relevante ændringer i lovgrundlaget.

Stk. 3

Rammeaftalen kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel. Opsigelsen skal ske skriftligt. Selv om Rammeaftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet.

København, den 1. juli 2002

For
KL
Ole Andersen
Kent Lassen

For
Amtsrådsforeningen
Benny C. Hansen

Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Tine Holst

For
Københavns Kommune
Jan Tønners
Anne-Grete Veraae

For
Frederiksberg Kommune
Lars Due Østerbye
Lis Frank

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Connie Kruckow
Signe F. Nielsen

Bilag. 1 til rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Som konsekvens af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats mv., samt parternes tilpasning og justering af rammeaftalen om socialt kapitel i forhold hertil, har parterne revideret bilag 1 til rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse. Det reviderede bilag erstatter bilag 1, som blev udsendt sammen med rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse den 1. juli 2002.

Ad § 2: Aftalens anvendelsesområde

Af direktivets bilag § 2 stk. 2 litra b følger at:

"Medlemsstaterne - efter høring af arbejdsmarkedets parter - og/eller arbejdsmarkedets parter kan beslutte, at denne aftale ikke finder anvendelse i forbindelse med: Ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold, der er indgået i forbindelse med særlige offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration eller omskoling".

I. Parterne er i medfør heraf enige om, at følgende offentligt støttede ordninger ikke er omfattet af denne aftale:

Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

- Vejledning og opkvalificering efter kapitel 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Virksomhedspraktik efter kapitel 11 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Tilbud til personer omfattet af integrationslovens § 23a og § 23b om vejledning og opkvalificering samt virksomhedspraktik.
- Tilbud om revalidering i henhold til § 56 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Tilbud om ansættelse i løntilskud for personer under 65 år med varige begrænsninger i arbejdsevnen, der modtager førtidspension.
- Voksenlærlinge (jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 68 stk.2, bekendtgørelse nr. 547 af 19/06/2003 om tilskud til virksomheder, der indgår uddannelsesaftale med voksne og bekendtgørelse nr. 794 af 18/09/2003 om tilskud til (amts)kommuner, der indgår elevkontrakt med voksne).

II. Rammeaftalens parter er enige om, at følgende offentligt støttede ordninger er omfattet af rammeaftalen:

Job med løntilskud for:

- Ledige der modtager dagpenge eller ydelse efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring (forsikrede ledige)
- Ledige der modtager kontanthjælp eller starthjælp efter lov om en aktiv social politik,
- Personer der modtager kontanthjælp eller starthjælp efter lov om en aktiv social politik ikke alene på grund af ledighed,
- Personer omfattet af integrationslovens § 23c.

Fleksjob.

Tilbud med løntilskud for personer med handicap jf. § 58 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.

Begrundelsen for at ordninger under pkt. II er omfattet af rammeaftalen er, at disse ordninger ikke er tilrettelagt med sigte på uddannelse eller omskoling, samt at lovgivning herom har bestemmelser, som fastslår, at overenskomstbestemmelser samt øvrige ansættelsesretlige love gælder for disse personer, jf. rammeaftale om socialt kapitel. For nogle ordninger er der i lovgivningen særlige lønbestemmelser, idet lønnen heri ikke kan overstige et bestemt maksimum.

Bilag I - Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

Ad § 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

Parterne skal pege på, at der i lovgivningen for nogle typer af job er fastsat særlige løn- vilkår, hvilket følgelig er et objektivi forhold, der kan begrunde en forskelsbehandling.

Ad § 5: Bestemmelser om misbrug

Følgende personer i offentligt støttede ordninger er *ikke omfattet* af bestemmelserne i § 5 stk. 1 og stk. 2 om misbrug: Personer ansat med løntilskud, som er:

- Ledige dagpenge-, starthjælps- og kontanthjælpsmodtagere og personer omfattet af integrationsloven.

Begrundelsen herfor er, at disse job pr. definition er tidsbegrænsede, og at eventuelt flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold er begrundet i et beskæftigelsesfremmende/integrationsmæssigt sigte.

Bilag J - Aftale om resultat- løn/kontorpulje for ansatte i KL

§ 1. Område

Ordningen omfatter alle medarbejdere i KL ansat efter KL's overenskomst med DJØF/DM/IDA, KL's overenskomst med PF samt KL's tiltrædelsesoverenskomst med DJ.

Bemærkning

Med virkning fra 2008 er PF medarbejder på grundlønstrin 1, 2, og 19 ligeledes omfattet af denne aftale. Samtidigt er puljen jf. §2 forhøjet med kr. 216.752 (31.03.2000 niv.).

§ 2. Finansiering

Stk. 1

Der afsættes årligt kr. 1.393.952 (31.03.2000 niv.) til formålet. Det er forudsat, at dette beløb skal forbruges det enkelte år. Beløbet reguleres hvert år pr. 1. januar i overensstemmelse med stigningen i reguleringsprocenten året før og med udviklingen i antallet af medarbejdere, hvor antallet i 2005 fastsættes til indeks 100. Midlerne fordeles til lokale puljer i kontorer/centre i forhold til antal ansatte i kontor/centret pr. 1. januar det pågældende år, som er omfattet af ordningen.

Stk. 2

Såfremt KL et år iværksætter ekstraordinære aktiviteter, som bevirker et ekstraordinært stort aktivitetsniveau for medarbejderne, er direktionen indstillet på at supplere puljen, jf. stk. 1, med et beløb. Herudover kan der tilføres midler i henhold til § 3.

§ 3. Merarbejde

Stk. 1

Chefen og medarbejderne i det enkelte kontor/center kan drøfte aftale

Bilag J – Aftale om resultatløn/kontorpulje for ansatte i KL

om at forøge den lokale pulje med en del af kontorets/centrets midler til honorering af merarbejde.

Stk. 2

Den enkelte ansatte kan ikke for den samme aktivitet modtage honorar efter aftalen og registrere timer ud over den daglige normtid.

§ 4. Anvendelse

Stk. 1

Midlerne, der er afsat i det enkelte kontor/center, kan anvendes enten til individuel resultatløn jf. §5 eller til kontorpuljeordninger jf. §6.

Stk. 2

I det enkelte kontor/center indgås aftale mellem medarbejdere og chef om, hvorvidt resultatløn ydes efter §5 eller §6.

Stk. 3

Ved manglende enighed i henhold til stk. 2, finder § 6 anvendelse.

§ 5. Individuel resultatløn

Stk. 1

Hvert år inden udgangen af 1. kvartal drøfter chefen og medarbejderne i fællesskab de overordnede kriterier for indholdet af de individuelle resultatlønsaftaler.

Stk. 2

Hvert år i forlængelse af MUS indgås der mellem chefen og den enkelte medarbejder en resultatlønsaftale. Aftalen skal indeholde en beskrivelse af de opgaver, der ønskes løst og de resultater, der ønskes opnået. Aftalen skal endvidere indeholde en klar beskrivelse af, hvordan det vurderes, om opgaverne er helt eller delvist løst. Ved uenighed om udformning og/eller udmøntning af de individuelle aftaler, inddrages tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Såfremt forudsætningerne for den indgåede resultatlønsaftale ændres

Bilag J – Aftale om resultatløn/kontorpulje for ansatte i KL

væsentligt i løbet af måleperioden, enten således at:

- medarbejderen - pga. forhold medarbejderen ikke har haft indflydelse på - ikke kan opfylde de angivne mål, eller
- medarbejderen har præsteret ekstraordinære resultater, eller
- opgavens varetagelse har medført en særlig hård belastning for medarbejderen,

har såvel chef som medarbejder pligt til at fremkomme med forslag til ændringer i kontrakten.

§ 6. Kontorpulje

Stk. 1

Hvert år inden udgangen af 1. kvartal udarbejder chefen og medarbejderne i fællesskab forslag til kriterier for kontorpuljen. Aftale herom indgås mellem chefen og tillidsrepræsentanten. Fastlæggelse af kriterier kan blandt andet ske med udgangspunkt i opgaver af typen:

- Arbejdsprogramprojekter
- Strategiske projekter og programmer
- Større udviklingsprojekter i kontoret.

Stk. 2

Såfremt forudsætningerne for den indgåede kontorpuljeaftale ændres væsentligt i løbet af måleperioden har såvel chef som medarbejdere pligt til at fremkomme med forslag til ændringer i kontorpuljeaftalen.

§ 7. Udbetaling af resultatløn og kontorpulje

Stk. 1

Udbetaling af resultatløn/kontorpulje sker som udgangspunkt to gange årligt med lønnen i hhv. juni og december måned. Der kan dog i kontorer/centre, hvor det findes hensigtsmæssigt, indgås aftale om udbetaling en gang årligt.

Stk. 2

Udbetaling af resultatløn i henhold til § 5 finder sted på baggrund af en drøftelse mellem chefen og den enkelte medarbejder, hvor resultatet af de i den individuelle resultatlønskontrakt beskrevne opgaver

Bilag J – Aftale om resultatløn/kontorpulje for ansatte i KL

evalueres. Såfremt chefen og medarbejderen ikke er enige om udmøntningen inddrages tillidsrepræsentanten.

Stk. 3

Udbetaling af kontorpulje jf. § 6 forhandles og aftales mellem kontorchefen og den lokale tillidsrepræsentant på baggrund af de i perioden gennemførte aktiviteter.

Stk. 4

En medarbejder, der fratræder før perioden for resultatlønsaftalens/kontorpuljeaftalens udløb, er berettiget til udbetaling af en forholdsmæssig del af resultatlønnen/kontorpuljen, svarende til den del af resultaterne, der er opnået på tidspunktet for fratræden.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft 1. april 2008 og kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst 31. marts 2011.

København den 11. august 2008

For KL

Gert Højby
Hans Chr. Andersen
Rasmus Pedersen

For DJØF/DM/IDA

Thomas Bregnegaard

For PF

Ingelise Sørensen
Dorrit Løhndorf
Nils Jørgensen

For Dansk Journalistforbund

Klaus Slanina Petersen

Bilag K - Regelsæt for samarbejdsrådet

Indledning

Samarbejdsrådet er det øverste samarbejdsorgan i KL. Rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere fastlægges i Samarbejdsrådet.

Det er Samarbejdsrådets opgave, at udvikle samarbejdet på alle niveauer i KL til gavn for KL og den enkelte medarbejder. Ledelse og medarbejdere skal i fællesskab søge at føre KL's mål ud i livet.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Det er Samarbejdsrådets målsætning, at integrere arbejdet med sikkerhedsopgaver og samarbejdsspørgsmål på en sådan måde, at spørgsmålet om arbejdsmiljø, medarbejderudvikling og KL's opgavevaretagelse indgår i en helhedsbetragtning.

Samarbejdsrådets regelsæt evalueres i samarbejdsrådet hvert andet år, eller når ændringer i sammensætning eller andet gør det nødvendigt.

Specielt vedr. implementering af EU-direktiv om Information og Høring

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der i aftalen er indført følgende ændringer:

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden kommunalbestyrelsen træffer beslutning.

§ 1 Dialog, medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1

Dialogen mellem ledelse og medarbejdere er af afgørende betydning for et godt samarbejde. For at der kan finde en åben dialog sted, er det en forudsætning, at begge parter informerer Samarbejdsrådet om forhold, der er af betydning for samarbejdet.

Stk. 2

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

§ 2 Information og drøftelse

Stk. 1

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Stk. 2

Informationen skal gives til samarbejdsrådet på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/ medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller bestyrelsens beslutninger.

Stk. 3

Ledelsen skal regelmæssigt informere samarbejdsrådet om fremkomne forslag og trufne beslutninger i direktionen og bestyrelsen. Det påhviler særligt ledelsen, at

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i KL's aktiviteter og økonomiske situation

Bilag K – Regelsæt om samarbejdsrådet

- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til arbejds- og personaleforhold og beskæftigelsen i KL samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.
- d. Informere og drøfte indførelse af ny eller ændring af eksisterende teknologi

Bemærkning

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingerens faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nær-

Bilag K – Regelsæt om samarbejdsrådet

mere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5.

Stk. 4

Bilag 1 og 2 til den kommunale aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne finder anvendelse i forhold til KL's indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbettinget stress, samt indsats mod vold mobning og chikane.

Bemærkning

Bilag 1 og 2 til den kommunale aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne er vedlagt denne aftale.

Stk. 5

Beslutninger i henhold til stk. 3, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af KL efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsrådet.

Stk. 6

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsrådet, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Bemærkning:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

Stk. 7

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse i Samarbejdsrådet, hvis en af parterne ønsker det.

§3 Årligt tilbagevendende opgaver

Samarbejdsrådet har en række årligt tilbagevendende opgaver:

- En årlig status for medarbejdersamtalerne
- En årlig drøftelse af kompetenceudviklingen i KL
- En årlig drøftelse af Direktionens strategibrev
- En årlig drøftelse af budgettet for det kommende år
- En årlig drøftelse af aktuelle personalepolitiske temaer
- En årlig arbejdsplan for Rådets arbejde
- En årlig evaluering af Rådets arbejde
- En årlig temadag.

Samarbejdsrådets sikkerhedsopgaver stiller særlige krav til Rådets arbejde.

Rådet skal derfor:

- Kvartalsvis gøre status over sikkerhedsarbejdet
- Halvårligt afholde et møde med sikkerhedsgrupperne
- Hvert tredje år gøre status over APV.

Kapitel 2. Samarbejdssystemets struktur

§4 Medarbejderindflydelsessystemet

Samarbejdsrådet er kun en del af det samlede medarbejderindflydelsessystem. Medarbejderindflydelse kan findes på alle niveauer i KL, helt ned til den enkelte medarbejder i forhold til sin chef. Den mest formaliserede del af samarbejdssystemet er dog Samarbejdsrådet.

§5 Samarbejdsrådets opbygning

Der oprettes ét Samarbejdsråd fælles for alle medarbejdere i KL, som sammensættes paritetisk og består af i alt 16 medlemmer, hvoraf 8 vælges af A-siden og 8 vælges af B-siden.

A-siden består af den administrerende direktør, som er født formand for rådet, personalechefen, den ansvarlige sikkerhedsleder samt en ledelsesrepræsentant for hver af KL's afdelinger. Der kan endvidere vælges et antal suppleanter for afdelingernes ledelsesrepræsentanter.

B-siden består af 2 sikkerhedsrepræsentanter samt 6 repræsentanter valgt blandt tillidsrepræsentanter og suppleanter for AC, PF og Journalisterne. Blandt og af de 6 valgte tillidsrepræsentanter vælges en næstformand for rådet. Næstformandens valgperiode løber parallelt med tillidsrepræsentanternes valgperiode. Endvidere vælges op til 6 suppleanter for B-sidens repræsentanter. Ved sikkerhedsrepræsentanternes fravær repræsenteres de af deres suppleanter i henhold til arbejdsmiljøloven.

Regler om valgbarhed og beskyttelse af Samarbejdsrådets medarbejderrepræsentanter og suppleanter, følger de for tillidsrepræsentanterne fastsatte regler i overenskomsten.

Ved organisationsændringer, der medfører, at Samarbejdsrådet ikke længere kan opfylde kravet om paritet mellem A- og B-siden, reduceres eller udvides antallet af medarbejderrepræsentanter i takt med ændringerne. Reduktioner sker fortrinsvis ved, at det medlem som repræsenterer en nedlagt enhed, udtræder af Rådet, med mindre andet taler imod dette. Ændringer træder i kraft ved førstkommande møde i Samarbejdsrådet efter organisationsændringen.

Samarbejdsrådsuppleanter indtræder ved almindeligt fravær. Suppleanter skal have tilsendt materiale på lige fod med Rådets faste medlemmer.

Samarbejdsrådet udpeger en sekretær.

Sekretariatet udsender mødeindkaldelsen senest 14 dage før mødet med en foreløbig dagsorden. Samarbejdsrådets medlemmer kan efterfølgende indsende punkter til den endelige dagsorden. Den endelige dagsorden udsendes sammen med materialet til mødet senest en uge

Bilag K – Regelsæt om samarbejdsrådet

før. Materiale, der udsendes efter denne frist, kan kun behandles på først kommende møde, såfremt samarbejdsrådet er enig herom.

Senest en måned efter Samarbejdsrådets møde udsendes et af Samarbejdsrådets formandskab godkendt referat.

§6 Sikkerhedsarbejde og arbejdsmiljø

Samarbejdsrådet er KL's sikkerhedsudvalg. KL Huset har en sikkerhedsgruppe som sammensættes i overensstemmelse de gældende regler for sammensætning af sikkerhedsudvalg.

Der skal vælges en ledelsesrepræsentant og to sikkerhedsrepræsentanter til at varetage Samarbejdsrådets arbejde med sikkerhed og arbejdsmiljø. Samarbejdsrådets sikkerhedsrepræsentanter vælges af og blandt sikkerhedsrepræsentanterne i KL. Rådets sikkerhedsrepræsentanter nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter og suppleanter for tillidsrepræsentanter.

Suppleanter for sikkerhedsrepræsentanter indtræder kun ved længere fravær og efter aftale i Samarbejdsrådet.

§7 Nedsættelse af arbejdsgrupper, underudvalg, e.l.

Samarbejdsrådet kan, når der er enighed herom, løbende nedsætte arbejdsgrupper, underudvalg, e.l., permanente og ad hoc til at løse bestemte opgaver. Arbejdsgrupperne kan suppleres med medarbejdere uden for Rådet, der besidder en for arbejdsgruppen relevant ekspertise.

§8 Samarbejdsrådets mødeaktiviteter

Møder lægges i tilknytning til de opgaver som Samarbejdsrådet varetager, dog søges møder fordelt jævnt hen over året med mindst et i kvartalet af hensyn til sikkerhedsarbejdet. Der skelnes mellem ordinære møder og ekstraordinære møder. Ordinære møder er faste årlige møder, der lægges i forhold til de i § 2 nævnte opgaver.

De ekstraordinære møder indkaldes på baggrund af opståede opgaver eller situationer. Begge parter kan tage initiativ til disse møder. Et ekstraordinært møde skal varsles 3 dage i forvejen. Ledelsen skal i kraft af sin udvidede informationspligt, jf. § 1, være særligt opmærksomme på behovet for indkaldelse til ekstraordinære møder.

Kapitel 3. Uddannelse

§9 MED-uddannelsen

Alle rådets medlemmer skal som udgangspunkt gennemgå en MED-uddannelse. MED-uddannelsen består af temaer inden for:

- Arbejdsmiljø
- Kompetenceudvikling
- Information
- Økonomi/budgetter
- MED-rådets arbejdsmetoder
- Mødeteknik
- Projekt/proces/problem-værktøjer
- Personalepolitik
- Forudsætninger for udvikling
- Lønpolitik
- Ligestilling.

§10 Sikkerheds- og arbejdsmiljøuddannelse

Sikkerhedslederen og sikkerhedsrepræsentanterne i Samarbejdsrådet skal have gennemgået §9-uddannelsen.

§11 Anden uddannelse

Den årlige temadag kan bruges til uddannelse, herunder MED-uddannelse og uddannelse inden for arbejdsmiljø.

Kapitel 4 Andre bestemmelser

§12 Pligter og rettigheder

Samarbejdsrådet skal sikre, at alle medarbejdere løbende holdes orienteret om samarbejdsrådets arbejde.

Det forventes endvidere, at rådets medlemmer aktivt opsøger faktiske og potentielle problemstillinger med henblik på dialog og løsning, fungerer som igangsættere og optræder som værdibærere i organisationen. Endvidere påhviler det rådets medlemmer i særlig grad at synliggøre rådets arbejde over for medarbejderne i KL for at fremme dialogen om relevante problemstillinger på alle niveauer i KL.

§13 Uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser i Samarbejdsrådet indbringes for voldgiftsretten. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af KL og 2 af personaleorganisationerne, hvorefter disse i forening peger på en opmand. Parterne retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan enighed om indstilling ikke opnås, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Opmanden fungerer som nævnets formand.

Bemærkning:

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

§14 Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2008.

§15 Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i lige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandlinger om

Bilag K – Regelsæt om samarbejdsrådet

indgåelse af en ny aftale. En aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Hvis aftalen er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet.

Forelagt og godkendt af KL's Samarbejdsråd den 9. december 2008

Bilag L - Aftale om gruppelivsforsikring pr. 1. april 2002 for tjenestemænd og visse andre ansatte

KL
Amtsrådsforeningen
Københavns Kommune
Frederiksberg Kommune
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

§ 1 Aftalens omfang

Stk. 1

Denne aftale omfatter følgende grupper af ansatte, der er fyldt 18 år og som har mindst 8 timers gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse, samt tidligere tjenestemænd - bortset fra tidligere tjenestemandsansatte lærere - der er fratrukket med aktuel egenpension den 1. juli 1969 eller senere:

- A.
 - a) De i kommunerne/amterne ansatte tjenestemænd - bortset fra lærere i folkeskolen mv. - der oppebærer løn, rådgighedsløn eller ventepenge.
 - b) De ansatte tidligere sygekassefunktionærer.
- B. Reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner for børn og unge.
- C.
 - a) Øvrige ansatte, hvis ansættelsesgrundlag er enten en overenskomst eller en anden af Kommunernes Lønningsnævn godkendt ordning, og hvortil de kommunale/amtslige arbejdsgivere ikke indbetaler bidrag til en pensionsordning.
 - b) Øvrige ansatte, hvortil de kommunale/amtslige arbejdsgivere indbetaler bidrag til en ikke fuldt udbygget pensionsordning, forudsat det samlede bidrag er under 8,22 % af den pensionsgivende løn.

Bilag L – Aftale om Gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre

Bemærkning:

Personer, der jf. Rameaftale om socialt kapitel er ansat i fleksjob og jobtræning, er omfattet af gruppelivsaftalen. Personer i individuel jobtræning, skånejob eller andre aktiveringsforløb er derimod ikke omfattet af gruppelivsaftalen.

18 års-aldersgrænsen

Først fra det fyldte 18. år kan medarbejdere blive omfattet af aftalen i dækningsmæssig henseende. Karenstiden kan derimod påbegyndes forud for det fyldte 18. år med den virkning, at medarbejderen kan opnå dækning fra det fyldte 18. år.

Beskæftigelseskravet

Medarbejderne skal have en væsentlig tilknytning til kommunen/amtet for at være omfattet af aftalen, og beskæftigelsen skal have et omfang på mindst 8 timer om ugen i gennemsnit. Derfor vil uger, hvor der efter aftale ikke skal præsteres arbejdstimer, også kunne indgå i ansættelsesperioden (fx for medarbejdere, der er ansat med tjeneste hver anden uge med mindst 16 timers beskæftigelse).

Det understreges, at der skal foreligge et uafbrudt ansættelsesforhold (jf. stk. 2 og stk. 3).

En permanent ændring af arbejdstiden til under 8 timer pr. uge vil medføre, at medarbejderen ikke længere vil være omfattet af gruppelivsaftalen.

Hvis beskæftigelsen i en periode under ansættelsen - kortvarigt - er under 8 timer pr. uge, indebærer det ikke en udtræden af aftalen, hvis det i øvrigt er hensigten, at medarbejderen skal have en beskæftigelse på mindst 8 timer pr. uge i gennemsnit.

Månedslønnede rengøringsassistenter og erhvervsuddannede serviceassistenter, der er beskæftiget mindst 8 timer pr. uge i skoleuger (40 uger pr. år), er omfattet af gruppelivsaftalen efter 6 måneders uafbrudt ansættelse, uanset at visse uger i ansættelsesperioden er arbejdsfri.

Bilag L – Aftale om Gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre

Hvilke personalegrupper omfattes

Tjenestemænd i KL, ARF og tilsluttede institutioner, i Københavns og Frederiksberg kommuner samt i Hovedstadsområdets Trafikselskab, Naturgasselskaber og I/S Vestforbrænding er omfattet. Tjenestemænd i fælleskommunale virksomheder, der har ret til tjenestemandspension, er tillige omfattet, forudsat der betales præmie for de pågældende. Aftalen omfatter også personale beskæftiget med billetsalg og kontorphersonale ved teatre drevet af Det Storkøbenhavnske Teaterfællesskab, Odense Teater, Aalborg Teater og Århus Teater.

Da afgrænsningen følger Kommunernes Lønningsnævns tilsynsområde, er medarbejdere i selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge direkte omfattet af aftalen. For øvrige selvejende institutioner (der ikke direkte er under Kommunernes Lønningsnævns tilsyn) gælder, at det er frivilligt for disse institutioner, om man vil tilmelde sig aftalen. Hvis institutionerne ønsker dette, bedes henvendelse herom foretaget fra den selvejende institution til Forenede Gruppeliv med opgivelse af institutionens navn, adresse og SE-nr. For de selvejende institutioner, der får foretaget lønberegningen af kommunen/amtet, bør henvendelsen til Forenede Gruppeliv ske gennem kommunen/amtet.

Personer, der får udbetalt løn eller honorar fra kommunen/amtet, men hvis ansættelsesgrundlag ikke er godkendt af Kommunernes Lønningsnævn, er **ikke** omfattet af aftalen.

Stk. 2

Retten til at blive omfattet af aftalen indtræder efter 6 måneders uafbrudt ansættelse i en af kommunerne/amterne, jf. dog stk. 3. Ved direkte stillingskift inden for aftalens område bortfalder kravet om 6 måneders ansættelse, forudsat gruppelivsrettigheder er opnået inden stillingskiftet. Tjenestemænd er dog omfattet straks fra ansættelsen.

Stk. 3

Indtil 1. juni 2002 indtræder ansatte ved midlertidig beskæftigelse af indtil 9 måneders varighed i en kommune/amt ikke i retten til at blive omfattet af gruppelivsaftalen. Ved direkte stillingskift inden 1. juni

Bilag L – Aftale om Gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre

2002 inden for aftalens område bortfalder bestemmelsen i 1. punktum, forudsat gruppelivsrettigheder er opnået inden stillingsskiftet.

Bemærkning:

Kravet om en 6 måneders karenstid er begrundet i, at medarbejderen skal have en mere varig tilknytning til kommunen/amtet. Karensperioden betyder, at medarbejderen skal have en uafbrudt ansættelsestid på 6 måneder, før ved kommende bliver omfattet af aftalen.

Ved umiddelbart stillingskifte mellem aftalens ansættelsesområder, der finder sted efter at dækning er opnået, videreføres dækningen uden ny karenstid.

Egentlige "sæsonarbejdere" fx medarbejdere, der ansættes om foråret og afskediges ved vinterens begyndelse, skal ved genansættelse året efter ikke gennemgå en ny karenstid. Herudover skal uafbrudt ansættelse forstås bogstaveligt, og ethvert ophør eller "slip i ansættelsesperioden" bevirker, at der skal gennemføres en ny karenstid.

For så vidt angår timelønnede, og om der er tale om "slip i ansættelsesperioden" henvises til administrationsgrundlaget udsendt ultimo 2002 eller tilsvarende administrationsgrundlag til Rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse.

Stk. 4

Aftalen administreres gennem Kommunernes Pensionsforsikring A/S af Administrationsaktieselskabet Forenede Gruppeliv og Forsikringsaktieselskabet ALKA LIV i henhold til særlig gruppelivsaftale indgået mellem KL, ARF, FRB, KBH og selskaberne.

§ 2 Forsikringsydelsen

Stk. 1

Forsikringsydelsen består af en hovedforsikringssum samt tillæg for eventuelle børn under 21 år.

Bilag L – Aftale om Gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre

Stk. 2

Forsikringssummen, der udbetales ved et gruppemedlems død før udgangen af den måned, hvori pågældende fylder 67 år, fastsættes efter medlemmets alder ved dødsfald efter følgende skala:

		Forsikringssum inkl. bonusforhøjelse pr. 1/4 2000
fyldt alder under	62 år	400.000 kr.
fyldt alder	62 år	250.000 kr.
fyldt alder	63 år	200.000 kr.
fyldt alder	64 år	150.000 kr.
fyldt alder	65 år	100.000 kr.
fyldt alder	66 år	50.000 kr.
fyldt alder	67 år	0 kr.

Stk. 3

Ved dødsfald blandt følgende medarbejdergrupper:

Tandteknikere - overenskomst med KL.

Månedslønnede tandklinikass. - overenskomst med KL eller FRB.

Laborantelever, laboranter - overenskomst med KL eller FRB.

Laboratorieteknikere og miljøteknikere - overenskomst med KL eller FRB.

Månedslønnede defektricer - overenskomst med FRB.

Tandplejere - overenskomst med KL, ARF eller FRB.

udbetales mindst kr. 75.000 inkl. eventuelle børnesummer, jf. stk. 6.

Bemærkning:

Minimumsydelsen kan få betydning, hvis gruppelivsmedlemmet dør som 66-årig, hvor dækningssummen er kr. 50.000.

Stk. 4

Hovedforsikringssummen til egenpensionister, jf. § 1, stk. 1, udbetales med 50% af den i stk. 2 nævnte skala.

Bilag L – Aftale om Gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre

Stk. 5

Med virkning fra 1. januar 2003 udbetales en invalidesum på kr. 50.000, dersom et gruppemedlem før det 60. år fratræder sin stilling, og det efter en lægelig vurdering konstateres, at den ansattes erhvervsevne på afskedstidspunktet er nedsat med mindst 2/3. En udbetalt invalidesum fratrækkes en eventuel senere udbetaling af dødsfaldssummen.

Stk. 6

Indtil 1. januar 2003 udbetales en invalidesum på kr. 50.000, dersom et gruppemedlem før det 60. år fratræder sin stilling og i den forbindelse tilkendes pension fra det offentlige på grundlag af mindst 2/3 varig invaliditet i henhold til lov om social pension. En udbetalt invalidesum fratrækkes en eventuel senere udbetaling af dødsfaldssummen.

Stk. 7

Efterlader et gruppemedlem ved sin død børn under fyldt alder 21 år, udbetales yderligere for hvert sådant barn inkl. bonusforhøjelse kr. 45.000.

Stk. 8

Hvis et gruppemedlem - bortset fra tidligere tjenestemænd, der er fratrådt med aktuel egenpension, jf. § 1, stk. 1 - pådrager sig en kritisk sygdom, som omhandlet i forsikringsbetingelserne fra Forenede Gruppeliv, udbetales en forsikringssum på kr. 100.000. Dækningen ved kritisk sygdom kan dog ikke overstige dødsfaldssummen. Efter udbetaling af en forsikringssum ved kritisk sygdom bortfalder dækning ved kritisk sygdom for det pågældende gruppemedlem. Hvis forsikrede dør inden 3 måneder efter, at diagnosen er stillet, modregnes den udbetalte sum ved kritisk sygdom i dødsfaldssummen.

Stk. 9

Ved fratræden ophører forsikringen ved udgangen af den måned, hvori fratrædelsen sker. Forsikringen ophører endvidere, hvis et gruppemedlem indtræder i en fuldt udbygget pensionsordning, hvortil kommunen/amtet yder tilskud. Desuden ophører forsikringen ved udgangen af den måned, hvori gruppemedlemmet fylder 67 år, uanset den pågældende fortsat er ansat eller på dette tidspunkt er pensioneret.

§ 3 Udbetaling

Stk. 1

Ved et gruppedlems død udbetales forsikringssummen jf. dog § 2, stk. 5 og stk. 6, til den pågældendes nærmeste pårørende, medmindre andet skriftligt er aftalt mellem gruppedlemmet og Forenede Gruppeliv eller ALKA.

Bemærkning:

Dødsfald skal anmeldes af kommunen/amtet til Forenede Gruppeliv eller ALKA.

Stk. 2

Børnesummen for umyndige fællesbørn, som har ophold i afdødes hjem hos dennes ægtefælle, udbetales til ægtefællen. I andre tilfælde tilfalder summen det pågældende barn.

Stk. 3

Efterlades ingen ægtefælle, børn eller børnebørn, særligt begunstiget, testaments- eller legal arving, sker der ingen udbetaling.

Stk. 4

Invalidesummen udbetales til gruppedlemmet.

§ 4 Præmiebetaling

Stk. 1

Til dækning af de med ordningen forbundne omkostninger afkortes i de pågældendes løn, rådighedsløn, ventepenge eller pension en forsikringspræmie, hvis størrelse fastsættes efter gruppelivsordning nr. 86115 i Forenede Gruppeliv og gruppelivsordning nr. 114 i ALKA på grundlag af oplysninger om antallet af forsikrede og disses aldersfordeling. Kommunerne/amterne indbetaler præmierne til Forenede Gruppeliv eller ALKA efter nærmere aftalte regler. Til udligning yder kommunerne/amterne de pågældende et tillæg til løn, pension, rådighedsløn eller ventepenge af samme størrelse som forsikringspræmien, benævnt gruppelivstillæg.

Bilag L – Aftale om Gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre

Bemærkning:

Præmiebeløbet udgør kr. 106,39 pr. måned. For månedslønnede medarbejdere fradrages/tillægges beløbet hver måned i forbindelse med lønberegningen. Præmien for den pågældende måned skal afregnes månedsvis til Forenede Gruppeliv eller ALKA.

For 14-dages-lønnede udgør fradraget/gruppelivstillægget kr. 49,10 pr. lønperiode. Afregning sker ligeledes månedsvis. For medarbejdere, der har karenstid, beregnes fradrag og gruppelivstillæg i den første lønperiode, hvori 6 måneders dagen for ansættelsen falder.

Forsikringssummer er fritaget for indkomstbeskatning og særlig afgift, men der skal eventuelt betales boafgift. Der er ingen boafgift mellem ægtefæller/registrerede partnere.

Stk. 2

Gruppelivstillægget indgår ikke i grundlaget for beregning af feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse.

Bemærkning:

Det bemærkes, at gruppelivstillægget er skattepligtig indkomst.

Stk. 3

Under lovligt fravær uden løn i forbindelse med sygdom, barsel og adoptionsorlov, bevilget tjenestefrihed uden løn i henhold til lov om børnepasningsorlov, varetagelse af ombud og medlemskab af Folketinget eller Europa-Parlamentet, værnepligt og ferie opretholdes dækningen uden præmiebetaling, forudsat ansættelsesforholdet består. Ved andet godkendt fravær i indtil 3 måneder uden løn opretholdes dækningen ligeledes uden præmiebetaling, forudsat ansættelsesforholdet består.

Stk. 4

Tjenestemænd, der indrømmes tjenestefrihed for en nærmere fastsat periode, herunder i forbindelse med aftjening af værnepligt, forbliver omfattet af gruppelivsforsikringen. Det er dog en forudsætning, at pågældende ikke i tjenestefrihedsperioden omfattes af en gruppelivsaf-tale i en anden af kommunerne/amterne. Der indbetales ikke præmie i tjenestefrihedsperioden.

§ 5 Bonus

Stk. 1

Bonus, som måtte tilkomme gruppelivsordningen, indbetales til Gruppelivsforsikringens Bonusreguleringskonto.

§ 6 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale, der afløser aftale om gruppelivsforsikring af 8. september 2000, er gældende fra 1. april 2002 og indtil videre, dog længst indtil det tidspunkt, hvor gruppelivsordning nr. 86115 mellem kommunerne/amterne og Forenede Gruppeliv respektivt gruppelivsordning nr. 114 mellem Københavns Kommune og ALKA måtte være opsagt.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2005.

København, den 21. juli 2003

For

KL
Kjeld Hansen
Kent Lassen

For

Amtsrådsforeningen
Benny C. Hansen
Per Korshøj

For

Københavns Kommune
Jan Tønners
Rita Homann Olesen

For

Frederiksberg Kommune

Bilag L – Aftale om Gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre

Lars Due Østerbye
Lis Kristina Frank

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte
Dennis Kristensen
Signe Friberg Nielsen

Bilag M - Retningslinjer om flekstid i KL

§ 1. Dækningsområde

De overordnede retningslinjer for flekstid er gældende for samtlige medarbejdere i KL. Retningslinjerne skal suppleres af de regler, der fastsættes i det enkelte kontor, center eller enhed, jf. §3.

§ 2. Forudsætninger

Retningslinjerne fastlægges inden for de fastlagte bestemmelser i overenskomsterne.

Flekstid betyder, at den enkelte medarbejder inden for visse rammer frit kan placere arbejdstiden den enkelte dag. Det er herved forudsat, at de fornødne medarbejdere er til rådighed således, at KL's serviceniveau, inden for den normale åbningstid, kan opretholdes på et højt niveau.

§ 3. Lokale retningslinjer

Stk. 1

I det enkelte kontor/center eller enhed skal ledelsen efter forhandling med medarbejderne fastsætte regler for flekstid, der som minimum beskriver:

- Hvornår der udarbejdes en status på flekstiden for den enkelte medarbejder,
- Hvordan og i hvilket omfang flekstid kan opsøres, overføres, herunder afspadseres eller udbetales.
- Hvordan tidsregistreringen konkret skal foregå, jf. § 4, herunder særlige regler for personer på deltid.

Stk. 2

(Fælles)tillidsrepræsentanterne kan inddrages i forhandlingerne, jf. stk. 1, særligt i situationer, hvor der er uenighed mellem ledelsen og medarbejderne.

Stk. 3

Minimum en gang årligt skal der mellem chef og medarbejder laves en status over evt. overskydende timer/merarbejde, og det skal aftales, om de overskydende timer skal afspadses, overføres eller udbetales (jf. bestemmelserne i overenskomsterne om honorering af overarbejde/merarbejde).

Stk.4

I forbindelse med fratræden skal der indgås en aftale mellem medarbejder og chef om, hvordan medarbejderens evt. over-/undertid skal håndteres.

§ 4. Tidsregistrering

Stk. 1

Arbejdstiden og fravær registreres i KL's tidsregistreringssystem.

Bemærkning:

Normperioden er en kalendermåned, og arbejdsnormen for en fuldtidsansat udgør en periode, svarende til 37 timer pr. uge eller 7,4 timer dagligt.

Stk. 2

Ved fravær pga. sygdom, barsel og ferie registreres tid svarende til normal arbejdstid.

§ 5. Ikrafttrædelse

Retningslinjerne træder i kraft 1. april. 2009 og evalueres i SR senest 1. oktober 2010.

Vedtaget i SR den 3. marts 2009