

Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionssorlov

KL

Forhandlingsfællesskabet

Indholdsfortegnelse	Side
§ 1. Aftalens anvendelsesområde	3
§ 2. Formål	3
§ 3. Udligningsordning i kommuner.....	3
§ 4. Refusion til arbejdspladsen.....	4
§ 5. Finansiering og administration	5
§ 6. Ikrafttræden og opsigelse mv.....	5

§ 1. Aftalens anvendelsesområde

Stk. 1

Aftalen vedrører udligning af arbejdspladsers udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Stk. 2

Aftalen omfatter alle arbejdspladser i:

1. Kommuner i 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.
3. Naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder

Bemærkning:

De selvejende institutioner, som Frederiksberg Kommune har driftsoverenskomst med udover de nævnte, kan tilslutte sig kommunens ordning.

Naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder er omfattet af denne aftale. De skal søge tilslutning til en kommunes udligningsordning. KL og Forhandlingsfællesskabet anbefaler, at kommunen imødekommer ansøgning herom. Såfremt naturgasselskaber og andre fælles kommunale virksomheder ikke er omfattet af en kommunal udligningsordning, skal dette meddeles KL og Forhandlingsfællesskabet.

§ 2. Formål

Formålet med aftalen er at sikre en økonomisk udligning mellem samtlige arbejdspladser inden for kommunen, således at udgifter til ansatte under graviditets-, barsels- og adoptionsorlov ikke påhviler den enkelte arbejdsplads alene. Formålet er at understøtte et arbejdsmarked med lige muligheder for kvinder og mænd.

§ 3. Udligningsordning i kommuner

Stk. 1

Der skal i hver kommune etableres en barselsudligningsordning senest den 1. januar 2007. Udligningsordningen skal udligne udgifter vedrørende graviditet, barsels- og adoptionsorlov på tværs af samtlige arbejdspladser i kommunen.

Bemærkning til stk. 1:

Udligningsordninger etableret forud for den 1. januar 2007, som opfylder betingelserne i denne aftale, vil kunne videreføres. Parterne er enige om, at hensigten med denne aftale ikke er at forringe eksisterende ordninger, som opfylder denne aftales minimumsbestemmelser.

Stk. 2

Kommunen skal som minimum udligne udgifter til ansatte, der modtager sædvanlig løn under orlov i følgende situationer jf. aftalen om fravær af familiemæssige årsager.

Ved fødsel:

- I. Orlov under graviditet, hvor den kvindelige ansatte har ret til fravær i 8 uger før fødslen.
- II. Faderens eller medmoderens ret til 2 ugers orlov i forbindelse med fødslen.
- III. Moderens ret til 14 ugers orlov efter fødslen.
- IV. Moderens og faderens/medmoderens ret til orlov i henholdsvis 6 og 7 uger
- V. Moderens og/eller faderens og/eller medmoderens ret til orlov i yderligere 6 uger.

Ved adoption:

- VI. En ansats ret til orlov i op til 8 uger til afhentning af barn i udlandet.
- VII. En ansats ret til orlov ved adoption i Danmark i op til 1 uge.
- VIII. En ansats ret til 14 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- IX. En ansats ret til 2 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.
- X. En ansats ret til orlov i henholdsvis 6 eller 7 uger efter modtagelsen af barnet.
- XI. En ansats ret til yderligere 6 ugers orlov efter modtagelsen af barnet.

Bemærkning:

Kommunen kan vælge at udvide dækningen fx til også at omfatte førtidig barselsorlov.

§ 4. Refusion til arbejdspladsen

Stk. 1

Udligningsordningen skal yde refusion til den arbejdsplads, der har lønudgiften til den orlovshavendes løn – fx en skole eller en daginstitution.

Stk. 2

Udligningsordningen skal som minimum yde refusion for de orlovsperioder, der er nævnt i § 3, stk. 2 i denne aftale. Refusionen skal dække udgiften til løn, herunder arbejdsgiverafgifter.

Bemærkning:

Hvis en ansat afholder orlov i færre uger end hele lønperioden, dækkes kun udgifter for den afholdte orlov.

Stk. 3

Kommunen træffer valg mellem følgende to udligningsordninger:

- a) Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80 % af forskellen mellem udgiften til sædvanlig løn til den der er på orlov og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. Ved sædvanlig løn forstås en løn, der svarer til den løn, den ansatte har ret til under sygefravær, samt arbejdsgiverafgifter.
- b) Til arbejdspladsen ydes der refusion af minimum 80 % af forskellen mellem lønudgifter til vikar og den dagpengerefusion arbejdspladsen modtager fra den ansattes bopælskommune. I begrebet løn indgår: Vikarens løn, pension, arbejdstids- og arbejdsbestemte tillæg, ferie med løn/kontantgodtgørelse/særlig feriegodtgørelse/feriegodtgørelse, arbejdsgiverafgifter mv.

Bemærkning:

Refusion fra udligningsordningen beregnes på følgende måde: (Løn minus dagpenge) x minimum 80 %.

Såfremt dagpengerefusionen ikke tilgår arbejdspladsen beregnes refusionen til arbejdspladsen på følgende måde: (Løn minus dagpenge) x minimum 80 % + dagpengerefusionen.

Stk. 4

Kommunen kan træffe beslutning om en kombination af A) og B) i stk. 3, således at nogle arbejdspladser fx kan anvende A), mens andre arbejdspladser anvender B). Samme arbejdsplads kan ikke anvende både model A) og B).

Stk. 5

Anvendes A) i stk. 3, skal refusionen så vidt muligt bruges til dække udgifter til at passe den orlovshavendes arbejde fx i form af tillæg, over- og merarbejde, vikar mv.

Stk. 6

Kommunen kan træffe beslutning om, at refusionen skal udgøre mere end 80 %.

§ 5. Finansiering og administration

Kommunen tilrettelægger administrationen af ordningen, herunder finansiering mv. Udligningsordningen skal tilrettelægges, så ordningens opbygning, administration, finansiering og øvrige forudsætninger er tydeligt og klart beskrevet, således at alle ansatte har mulighed for at se, hvad ordningen indebærer.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse mv.

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2015 og erstatter aftalerne om aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 31. januar 2014 og Sundhedskartellet den 1. oktober 2014.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2018.

Stk. 3

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

København, den 4/6-15

For

KL

For

Forhandlingsfællesskabet

