

Aftale om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

| | |
|--|-----------|
| Kapitel 1. Indledning | 3 |
| § 1. Aftalens område..... | 4 |
| Kapitel 2. Graviditet, barsel og adoption | 4 |
| § 2. Graviditetsundersøgelser | 4 |
| § 3. Meddelelse | 4 |
| § 4. Graviditets- og barselsorlov | 5 |
| § 5. Forældreorlov | 5 |
| § 6. Barns indlæggelse | 6 |
| § 7. Uarbejdsdygtighed uden for tidsrummet for barselsorlov | 6 |
| § 8. Adoption | 6 |
| § 9. Løn under barselsorlov mv. | 7 |
| § 10. Dokumentation..... | 7 |
| § 11. Betingelser for retten til løn | 8 |
| § 12. Indtræden i den andens ret til fravær | 9 |
| Kapitel 3. Omsorgsfravær efter hidtidig ordning – gældende til og med den 31. marts 2000 | 9 |
| § 13. Ret til omsorgsfravær | 9 |
| § 14. Meddelelse og varslng | 10 |
| Kapitel 4. Omsorgsfravær efter ny ordning – gældende fra den 1. april 2000 | 11 |
| § 15. Ret til omsorgsdage | 11 |
| § 16. Varsling..... | 11 |
| § 17. Omsorgsdage efter både hidtidig og ny ordning..... | 12 |
| § 18. Overgangsordning for børn født/modtaget i perioden fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000..... | 12 |
| Kapitel 5. Tjenestefrihed af andre familiemæssige årsager | 12 |
| § 19. Orlov til børnepasning (forældre frihed) | 12 |
| § 20. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager..... | 13 |
| Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse mv. | 14 |
| § 21. Ikrafttræden..... | 14 |
| § 22. Opsigelse..... | 14 |
| § 23. Genforhandlingsadgang | 14 |
| Bilag 1. Eksempler på omsorgsdage efter ny ordning..... | 16 |

Kapitel 1. Indledning

Ved overenskomstfornyelsen i 1999 blev der aftalt følgende ændringer af aftalen om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager (barselsaftalen):

1. Der indføres med ikrafttræden den 1. april 1999 ret til sædvanlig løn ved afholdelse af fædreorlov i 25. og 26. uge efter fødslen/modtagelsen af adoptivbarn, jf. § 4, stk. 4 og § 8, stk. 3.
2. Der indføres med ikrafttræden den 1. april 1999 ret til opfyldning til sædvanlig løn under perioder med adgang til tjenestefrihed ved:
 - Tjenestefrihed med henblik på pasning af alvorligt syge børn under 14 år (lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel, § 19 a), jf. § 20, stk. 2.
 - Tjenestefrihed til pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem (lov om social service, § 104), jf. § 20, stk. 3.
3. Der indføres en ny ordning for omsorgsfravær, der træder i kraft den 1. april 2000, jf. kapitel 4. Ordningen indebærer, at der gives 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn indtil det kalenderår, hvor barnet fylder 5 år. Med virkning fra den 1. april 2001 udvides ordningen, og der gives yderligere 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn indtil det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år.

Den nye ordning stiller i modsætning til den hidtidige ordning for omsorgsfravær ikke nogen betingelse om, at barnet skal være født/modtaget efter ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt. Det er heller ikke en betingelse i den nye ordning, at barnet skal være født/modtaget den 1. april 1995 eller senere.

I forbindelse med indførelsen af den nye ordning for omsorgsfravær er der aftalt en særlig overgangsordning for børn født/modtaget i perioden fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000. Der henvises til aftalens § 18.

Der er i tilknytning til aftalens kapitel 4 optrykt eksempler på omsorgsdage efter den nye ordning, se bilag 1.

Indtil ikrafttrædelsestidspunktet for den nye ordning den 1. april 2000 gælder den hidtidige ordning, og begge ordninger er således optaget i barselsaftalen.

§ 1. Aftalens område

Stk. 1

Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte og gælder tillige for institutioner, virksomheder og selskaber mv., der er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, jf. dog stk. 2 og 3.

Stk. 2

Bestemmelserne i aftalens kapitel 2 - 4 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom.

Bemærkning til § 1, stk. 2:

Kapitel 2 - 4 omfatter tjenestemænd, reglementsansatte og funktionærer samt personale, der ved kollektiv overenskomst eller individuel aftale har opnået ret til løn under sygdom ligesom funktionærer.

Stk. 3

En ansat, der først opnår ret til løn under sygdom efter at have påbegyndt barsels- eller adoptionsorlov efter lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (ligebehandlingsloven), omfattes af bestemmelserne i kapitel 2 fra dette tidspunkt.

Kapitel 2. Graviditet, barsel og adoption

§ 2. Graviditetsundersøgelser

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

Bemærkning til § 2:

Ved fravær fra arbejdet på grund af undersøgelser med henblik på behandling for barnløshed som følge af sygelige forhold har den pågældende ret til løn under sygdom efter reglerne herom. Der kan evt. indgås aftale efter dagpengelovens § 28, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

§ 3. Meddelelse

Stk. 1

En ansat, der er gravid, skal give tjenestestedet meddelelse herom senest 3 måneder før forventet fødsel. Samtidig skal hun oplyse, hvornår hun regner med at begynde sin barselsorlov. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres, fx ved kort fra graviditetsundersøgelsen.

Stk. 2

Bestemmelserne i § 10 i ligebehandlingsloven vedrørende underretning til arbejdsgiveren om barselsorlovens placering og fordeling finder tilsvarende anvendelse ved orlov efter denne aftales kapitel 2.

§ 4. Graviditets- og barselsorlov

Stk. 1

En ansat har ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet og barsel efter reglerne i ligebehandlingsloven, dog således, at en kvindelig ansat har ret til fravær fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen. I de første 2 uger efter fødslen har den kvindelige ansatte pligt til fravær.

Bemærkning til § 4, stk. 1:

En kvindelig ansat har efter aftalen ret til fravær fra arbejdet på grund af graviditet tidligere end 8 uger før forventet fødsel ("førtidig barselsorlov"), hvis betingelserne herfor efter lovgivningen er opfyldt. **Ret til førtidig barselsorlov** foreligger efter ligebehandlingslovens § 7, stk. 5, jf. dagpengelovens § 12, stk. 2, i følgende **tre situationer**:

- hvis der efter en lægelig bedømmelse er behov herfor, fordi **graviditeten** har et **sygeligt forløb**, der ved fortsat beskæftigelse vil medføre risiko for kvindens helbred eller for fostret,
- hvis arbejdets **særlige karakter** medfører risiko for fosteret, eller
- hvis kvindens graviditet **på grund af offentligt fastsatte bestemmelser** forhindrer hende i at varetage arbejdet, og arbejdsgiveren ikke har tilbudt hende anden passende beskæftigelse.

Stk. 2

En kvindelig ansat har under fravær fra arbejdet efter stk. 1 på grund af graviditet og barsel ret til sædvanlig løn i perioden indtil fødslen, og indtil der er forløbet 14 uger efter fødslen.

Stk. 3

En mandlig ansat 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.

Bemærkning til § 4, stk. 3:

De 2 uger skal gives i sammenhæng.

Stk. 4

Efter udløbet af den 24. uge efter fødslen har en mandlig ansat yderligere ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Fraværet placeres i den 25. og 26. uge efter fødslen.

§ 5. Forældreorlov

En ansat har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 10 uger i tilslutning til udløbet af de første 14 uger efter fødslen. Retten kan kun benyttes af én af forældrene ad gangen.

Bemærkning til § 5:

Der stilles ikke krav om, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at faderen har ophold på samme sted som barnet under sin orlovsperiode.

Det understreges, at orloven kun kan deles på en sådan måde, at enten faderen eller moderen er fuldt fraværende fra arbejdet.

§ 6. Barns indlæggelse*Stk. 1*

For en ansat, der er omfattet af § 4, stk. 2, § 4, stk. 4, eller § 5, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus ikke genoptager tjenesten, kan retten til fravær med sædvanlig løn forlænges med indlæggelsesperioden, hvis barnets indlæggelse finder sted inden for 26 uger efter fødslen eller barnets modtagelse. Retten til fravær med sædvanlig løn kan dog højst forlænges i 3 måneder.

Bemærkning til § 6, stk. 1:

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

Indlæggelsen skal dokumenteres ved journaludskrift fra sygehuset eller ved lægeerklæring.

Den ansatte skal, hvis fraværperioden ønskes forlænget, underrette arbejdsgiveren såvel om indlæggelsen som om udskrivelsen. Hvis barnet udskrives, inden den ansatte har afgivet de øvrige varsler, der er foreskrevet i § 10 i ligestillingsloven, forlænges varslingsfristerne 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.

Stk. 2

En ansat, der er omfattet af § 4, stk. 2, § 4, stk. 3, § 4, stk. 4 eller § 5, og som i forbindelse med barnets ophold på sygehus genoptager tjenesten inden udløbet af de planlagte fraværperioder, har - når barnet bliver udskrevet - ret til fravær med sædvanlig løn i den del af perioderne, der var tilbage ved arbejdets genoptagelse. Det er en betingelse, at den ansatte ophører med arbejdet ved udskrivelsen, og at barnet udskrives inden 9 måneder efter fødslen.

§ 7. Uarbejdsdygtighed uden for tidsrummet for barselsorlov

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet eller fødsel uden for det tidsrum, hvor en ansat har ret til fravær efter § 4, stk. 1, og stk. 2, betragtes som sygdomsforfald.

§ 8. Adoption*Stk. 1*

Ansatte har ret til fravær fra arbejdet i forbindelse med adoption efter reglerne i ligestillingsloven.

Stk. 2

En ansat, der i anledning af adoption har ret til dagpenge efter dagpengelovens § 14, har under fravær fra arbejdet ret til sædvanlig løn i indtil 24 uger, regnet fra modtagelsen af barnet. Retten kan kun benyttes af én af adoptanterne ad gangen, bortset fra i indtil 2 uger, der placeres inden for 24 uger efter barnets modtagelse efter aftale med arbejdsgiveren.

Bemærkning til § 8, stk. 2:

Det er som hidtil en betingelse for adoptionsorlov med løn, at de adoptionsundersøgende myndigheder kræver, at en af adoptivforældrene skal være fraværende fra arbejdet i forbindelse med modtagelsen af barnet. 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. Hvis en adoptant henter barnet i udlandet, kan modtagelsen regnes fra det tidspunkt, hvor adoptanten er sammen med barnet.

Stk. 3

Efter udløbet af den 24. uge efter modtagelsen har en mandlig ansat yderligere ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i indtil 2 uger. Fraværet placeres i den 25. og 26. uge efter modtagelsen.

Stk. 4

§ 6 om barns indlæggelse finder tilsvarende anvendelse for adoptanter.

Stk. 5

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

Stk. 6

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 ligebehandlingslovens § 10.

§ 9. Løn under barselsorlov mv.

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

§ 10. Dokumentation

En ansat har på forlangende pligt til at fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelse af arbejdsgiverens krav om udbetaling fra de sociale myndigheder af de dagpenge, som den ansatte ellers ville have ret til.

§ 11. Betingelser for retten til løn

Stk. 1

Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at den ansatte ikke i dette tidsrum har anden lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft.

Stk. 2

Retten til løn ophører endvidere, hvis den ansatte i fraværsperioden efter fødslen ved beskæftigelse, modtagelse af undervisning eller på anden måde foranlediger, at retten til barselsdagpenge i henhold til dagpengeloven bortfalder.

Bemærkning til § 11, stk. 2:

Dagpengeretten - og dermed arbejdsgiverens refusionsadgang - i perioden **før fødslen nedsættes**, i det omfang den ansatte under fraværet har anden lønnet beskæftigelse. I de første 14 uger **efter fødslen bortfalder** dagpengeretten, hvis den ansatte påtager sig nogen form for beskæftigelse eller lignende uanset omfanget heraf. Efter de første 14 uger efter fødslen kan arbejdet derimod genoptages i mindre omfang, uden at retten til løn under senere fravær i barselsorlovsperioden bortfalder.

For at imødegå situationer, hvor arbejdsgiveren ikke ville kunne få den forudsatte dagpengerefusion - herunder nedsatte dagpenge for ansatte med deltidsbeskæftigelse - er det fastsat, at retten til fuld løn under graviditets- og barselsfravær er betinget af, dels at den ansatte ikke **før** fødslen påbegynder en **ny** beskæftigelse, dels at den pågældende **efter** fødslen opfylder betingelserne for at modtage dagpenge.

Stk. 3

En ansat kan uden at miste retten til løn i fraværsperioden deltage i fritidsundervisning af begrænset omfang, når hensynet til barnet ikke taler imod dette.

Bemærkning til § 11, stk. 3:

Den ansatte skal ikke underrette arbejdsgiveren om sådan deltagelse i fritidsundervisning.

Stk. 4

En ansat kan i de første 14 uger efter fødslen, mod at lønnen bortfalder for den/de enkelte dage, deltage i

- a) undervisning og lignende af begrænset varighed med erhvervsmæssigt formål
- b) et kortvarigt erhvervsbetonet kursus
- c) en eksamen, hvis gennemførelse er nødvendig for ikke væsentligt at forsinke et uddannelsesforløb, der er påbegyndt før barslen/adoptionen
- d) fagpolitisk arbejde af begrænset varighed, som fx deltagelse i en faglig kongres eller i bestyrelsesmøder.

Efter de første 14 uger efter fødslen er der ikke tidsmæssige begrænsninger for deltagelse i de under a) - d) nævnte aktiviteter. Endvidere kan arbejdet delvis genopta-

ges i mindre omfang i samme periode, uden at retten til løn under senere fravær bortfalder.

Adoptanter kan i hele 26-ugers-perioden, mod at lønnen bortfalder for den/de enkelte dage, deltage i de under a) - d) nævnte aktiviteter uden tidsmæssige begrænsninger, ligesom arbejdet delvis kan genoptages i mindre omfang.

Den ansatte skal underrette arbejdsgiveren om sådanne afbrydelser i fraværperioden.

Bemærkning til § 11, stk. 4:

Retten til løn under deltagelse i de nævnte aktiviteter bortfalder i disse tilfælde, men uden at dette medfører nogen ret til forlænget barselsorlov eller adoptionsorlov.

Punkt c) vil fx kunne anvendes ved gennemgang af Dansk Kommunalkursus eller Danmarks Forvaltningshøjskole.

§ 12. Indtræden i den andens ret til fravær

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

Bemærkning til § 12:

I ganske særlige tilfælde kan faderen – uafhængig af hans egen ret til 2 ugers fædreorlov – indtræde i moderens ret til fravær med sædvanlig løn, når moderen er død eller på grund af alvorlig sygdom ikke kan varetage pasningen af barnet. Det vil i givet fald være faderens arbejdsgiver, der skal afholde lønudgiften.

Kapitel 3. Omsorgsfravær efter hidtidig ordning – gældende til og med den 31. marts 2000

§ 13. Ret til omsorgsfravær

Stk. 1

Efter fødslen eller barnets modtagelse ved adoption har en ansat ret til fravær fra arbejdet i 10 dage med henblik på omsorg for barnet.

Bemærkning til § 13, stk. 1:

Det er en betingelse, at barnet er født eller modtaget ved adoption efter ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt. Både mødre og fædre har ret til omsorgsfravær i 10 dage hver pr. barn. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Bestemmelserne om omsorgsfravær blev oprindeligt aftalt ved overenskomstfornyelsen i 1995, og fraværretten gælder derfor kun for omsorg angående børn, der er født eller modtaget den 1. april 1995 eller senere.

Det er parternes fælles fortolkningspraksis, at ret til omsorgsfravær omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden.

Stk. 2

Omsorgsfravær kan afholdes som en samlet periode efter fødslen eller barnets modtagelse ved adoption. Fraværet kan endvidere finde sted som enkeltvis hele eller halve omsorgsdage. Fraværet kan afvikles uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Stk. 3

Ved umiddelbar overgang til anden ansættelse inden for det (amts)kommunale område samt Hovedstadens Sygehusfællesskab overføres ikke afholdte omsorgsdage. I øvrige tilfælde bortfalder omsorgsdage, der ikke er afholdt ved ansættelsesforholdets ophør. Endvidere bortfalder omsorgsdage, som ikke er afholdt ved barnets fyldte 18. år.

Stk. 4

Der er ret til løn, jf. § 9, under omsorgsfravær.

§ 14. Meddelelse og varsling

Stk. 1

Meddelelse om krav på omsorgsdage skal gives senest 3 måneder før forventet fødsel.

Bemærkning til § 14, stk. 1:

Adoptanter skal give meddelelse om krav på omsorgsdage samtidig med meddelelsen om tidspunktet for barnets forventede modtagelse, jf. § 8, stk. 5.

Stk. 2

Omsorgsfravær, der afvikles som samlet periode efter fødslen, jf. § 4, stk. 2 - 4, og § 5, eller efter barnets modtagelse ved adoption, skal varsles af den ansatte efter samme principper og med samme frister, som gælder efter § 3, stk. 2, eller § 8.

Stk. 3

Omsorgsfravær, der afholdes senere som omsorgsdage, skal varsles tidligst muligt.

Bemærkning til § 14:

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

Kapitel 4. Omsorgsfravær efter ny ordning – gældende fra den 1. april 2000

§ 15. Ret til omsorgsdage

Stk. 1

En ansat har ret til fravær fra arbejdet i 2 dage pr. kalenderår pr. barn indtil det kalenderår, hvor barnet fylder 5 år, med henblik på omsorg fra barnet.

Bemærkning til § 15, stk. 1:

Således har en ansat ret til maksimalt 10 omsorgsdage i alt pr. barn. Der henvises i øvrigt til bilag 1.

Ret til omsorgsfravær omfatter biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre har ret til omsorgsfravær. Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage. Fraværet kan afvikles uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

Stk. 2

Med virkning fra den 1. april 2001 ydes 2 dage pr. kalenderår pr. barn indtil det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år.

Bemærkning til § 15, stk. 2:

Således har en ansat ret til maksimalt 16 omsorgsdage i alt pr. barn. Der henvises i øvrigt til bilag 1.

Stk. 3

Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Der er dog mulighed for at overføre ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, til det næstfølgende kalenderår.

Stk. 4

Ved umiddelbar overgang til anden ansættelse inden for det (amts)kommunale område samt Hovedstadens Sygehusfællesskab overføres ikke afholdte omsorgsdage. I øvrige tilfælde bortfalder omsorgsdage, der ikke er afholdt ved ansættelsesforholdets ophør.

Stk. 5

Der er ret til løn, jf. § 9, under omsorgsfravær.

§ 16. Varsling

Omsorgsfraværet skal varsles 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.

§ 17. Omsorgsdage efter både hidtidig og ny ordning

Stk. 1

Ansatte, der er berettiget til omsorgsdage efter den hidtidige ordning, jf. kapitel 3, kan sammenlagt ikke afholde mere end 10 omsorgsdage i alt pr. barn efter den hidtidige og den nye ordning.

Stk. 2

Fra 1. april 2001 ændres "10 omsorgsdage" i stk. 1 til "16 omsorgsdage".

§ 18. Overgangsordning for børn født/modtaget i perioden fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000

Stk. 1

Ansatte med børn født/modtaget i perioden den 1. april 1999 til den 31. marts 2000 får mulighed for at vælge mellem at afholde

- a) 10 omsorgsdage i umiddelbar forlængelse af barselsorloven/adoptionsorloven. Herudover er der pr. den 1. april 2001 mulighed for yderligere at afholde 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn i 3 år indtil det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år, eller
- b) 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn indtil det kalenderår, hvor barnet fylder 8 år.

Bemærkning til § 18, stk. 1:

Der er således maksimalt mulighed for at afholde i alt 16 omsorgsdage. Der henvises i øvrigt til § 15.

Stk. 2

Meddelelse om 10 omsorgsdage i forlængelse af barselsorloven/adoptionsorloven, jf. stk. 1, litra a, skal gives tidligst muligt og inden 8 uger efter fødslen/modtagelsen. Øvrig omsorgsfravær efter stk. 1 skal varsles tidligst muligt, jf. § 16.

Kapitel 5. Tjenestefrihed af andre familiemæssige årsager¹

§ 19. Orlov til børnepasning (forældre frihed)

Stk. 1

Forældre til børn i alderen 0 - 8 år har ret til tjenestefrihed af en varighed og på vilkår, forudsætninger og betingelser i overensstemmelse med bestemmelserne om orlov til børnepasning i lov om orlov og bekendtgørelse om orlov til uddannelse, sab-

¹ Aftalens § 19 og § 20, stk. 1 vedrører implementeringen af Rådskonklusionen af den 3. juni 1996 vedrørende en rammeaftale om forældreorlov mv., som er indgået mellem arbejdsmarkedets organisationer på europæisk niveau (UNICE, CEEP og EFS).

bat og børnepasning. Retten til tjenestefrihed efter denne aftale udgør 13 uger/3 måneder.

Bemærkning til § 19, stk. 1:

Ret til forældrefrihed i henhold til aftalen omfatter en periode på 3 måneder, medens retten til orlovsydelse, jf. orlovsloven, udstrækker sig over 13 uger. Der kan derfor både forekomme tilfælde, hvor 3 måneder er kortere tid, og tilfælde, hvor 3 måneder er længere tid, end 13 uger.

Ret til forældrefrihed følger i øvrigt orlovsloven, hvortil der henvises.

Stk. 2

Den tidsmæssige placering af tjenestefrihedsperioden forudsættes aftalt mellem den ansatte og den (amts)kommunale arbejdsgiver under hensyntagen til bl.a. på den ene side lønmodtagerens mulighed for børnepasning og for at oppebære orlovsydelse og på den anden side driftsmæssige hensyn, herunder mulighed for en hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse samt til andre involverede interesser. Kan enighed ikke opnås, finder lovgivningens bestemmelser om varsling og eventuel udsættelse anvendelse.

Stk. 3

I forbindelse med tjenestefriheden er lønmodtageren omfattet af reglerne om afskedsbeskyttelse i orlovslovgivningen og har, når retsperioden for forældrefrihed er udløbet, 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 § 19, stk. 3:

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

§ 20. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

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 til § 20, stk. 1:

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

Stk. 2

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 14 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med opfyldning til sædvanlig løn, når betingelserne i § 19 a i lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel for at oppebære økonomisk godtgørelse i forbindelse hermed er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til en periode på 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 3

Ansatte, som får bevilget plejevederlag i henhold til § 104 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med opfyldning til sædvanlig løn.

Stk. 4

Perioder med hel eller delvis tjenestefrihed til de i stk. 2 og 3 nævnte formål medregnes i anciennitet og i optjening af pensionsalder, idet den hidtidige beskæftigelsesgrad lægges til grund. For overenskomstsansatte mv. med forsikringsmæssige pensionsordninger indbetaler den (amts)kommunale arbejdsgiver pensionsbidraget. For lærere i den lukkede gruppe og reglementsansatte pædagoger indbetaler den (amts)kommunale arbejdsgiver et pensionsbidrag til staten på 15% af den pensionsgivende løn, som den pågældende ville have fået udbetalt.

Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse mv.**§ 21. Ikrafttræden***Stk. 1*

Aftalen træder i kraft den 1. april 1999. Samtidig ophæves aftale af den 19. januar 1998 om fravær ved graviditet og barsel og af andre familiemæssige årsager.

Stk. 2

Bestemmelserne i kapitel 4 om ny ordning for omsorgsdage træder i kraft den 1. april 2000. Samtidig ophæves bestemmelserne i kapitel 3 om omsorgsfravær efter hidtidig ordning, og ikke afholdte omsorgsdage efter hidtidig ordning bortfalder.

Stk. 3

For ansatte med børn født/modtaget i perioden den 1. april 1999 til den 31. marts 2000 træder kapitel 4 dog i kraft den 1. april 1999.

§ 22. Opsigelse

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2002.

§ 23. Genforhandlingsadgang

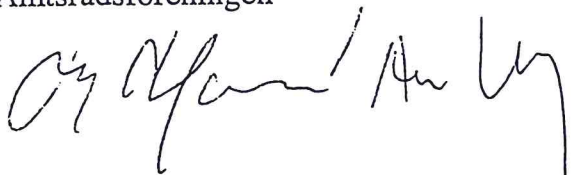
I forbindelse med ændringer af relevante bestemmelser i lovgivningen har aftalens parter genforhandlingsret.

København, den 3/9-99


For
Kommunernes Landsforening



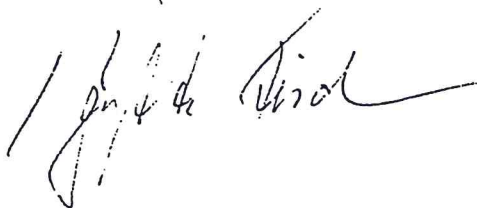
For
Amtsrådsforeningen




For
Københavns Kommune




Hans Simonsen



For
Frederiksberg Kommune

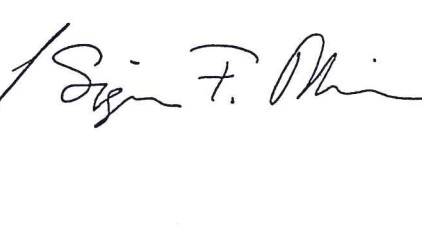



Finn Bjørn



Juleth Laage

For
Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte



Søren F. Olsen

Eksempler på omsorgsdage efter ny ordning

Ret til omsorgsfravær omfatter som hidtil biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden. Det er som hidtil ligeledes et krav, at barnet skal have ophold hos den ansatte.

Som noget nyt er der nu også ret til omsorgsdage for børn, der er født/modtaget før ansættelsesforholdets påbegyndelse, ligesom ordningen også gælder børn født/modtaget før den 1. april 1995.

Indplacering i den ny ordning sker i forhold til barnets alder.

Hvis der har været afholdt omsorgsdage under den hidtidige ordning, kan antallet af afholdte omsorgsdage på gammel og ny ordning aldrig samlet overstige de øvre grænser på henholdsvis 10 og 16 dage. Ikke afholdte omsorgsdage efter hidtidig ordning bortfalder pr. den 1. april 2000.

Da den nye ordning for omsorgsfravær er baseret på kalenderår, er de nedenstående eksempler opbygget således, at:

- 1. kolonne viser de kalenderår, hvor barnet er 0-7 år,
- 2. kolonne viser, hvor gammelt barnet er i de pågældende kalenderår, og
- 3. kolonne viser, hvor mange omsorgsdage der er ret til de pågældende kalenderår.

I. Børn født efter den 1. april 2000

Eksempel 1: Barn født den 1. april 2000

| Kalenderår | Barns alder | Antal dage |
|------------|-------------|------------|
| 2000 | 0 | 2 |
| 2001 | 1 | 2 |
| 2002 | 2 | 2 |
| 2003 | 3 | 2 |
| 2004 | 4 | 2 |
| 2005 | 5 | 2 |
| 2006 | 6 | 2 |
| 2007 | 7 | 2 |

Den nye ordning for omsorgsfravær træder i kraft den 1. april 2000. Det kalenderår er barnet 0 år, og der er derfor ret til omsorgsdage i kalenderåret 2000.

Pr. den 1. april 2001 ændres aldersgrænsen, således at der også kan afholdes omsorgsdage de syv sidste kalenderår, inden barnet fylder 8 år – dvs. i 2001-2007.

II. Børn født/modtaget fra den 1. april 1999 til den 31. marts 2000 (aftalens § 18)

Eksempel 2: Barn født den 1. april 1999

og der er valgt 10 omsorgsdage i forlængelse af barsels-/adoptionsorloven.

| Kalenderår | Barns alder | Antal dage |
|------------|-------------|------------|
| 1999 | 0 | 10 |
| 2000 | 1 | - |
| 2001 | 2 | *) |
| 2002 | 3 | *) |
| 2003 | 4 | *) |
| 2004 | 5 | *) |
| 2005 | 6 | *) |
| 2006 | 7 | *) |

Barnet er født indenfor den periode, hvor der er etableret en særlig overgangsordning. I eksemplet er valgt afholdelse af 10 omsorgsdage i forlængelse af barsels-/adoptionsorloven.

Pr. den 1. april 2001 øges antallet af omsorgsdage fra 10 til 16 – og der kan afholdes yderligere i alt 3 x 2 omsorgsdage, som placeres i perioden 2001-2006.

*) markerer mulige placeringer af omsorgsdagene.

Eksempel 3: Barn født den 1. april 1999

og der er valgt 2 omsorgsdage pr. kalenderår.

| Kalenderår | Barns alder | Antal dage |
|------------|-------------|------------|
| 1999 | 0 | 2 |
| 2000 | 1 | 2 |
| 2001 | 2 | 2 |
| 2002 | 3 | 2 |
| 2003 | 4 | 2 |
| 2004 | 5 | 2 |
| 2005 | 6 | 2 |
| 2006 | 7 | 2 |

Barnet er født indenfor den periode, hvor der er etableret en særlig overgangsordning. I eksemplet er valgt indplacering i den nye ordning med 2 omsorgsdage pr. kalenderår pr. barn i de otte kalenderår, inden barnet fylder 8 år – dvs. i 1999-2006.

III. Børn født før den 1. april 1999

Eksempel 4: Barn født den 1. januar 1999

| Kalenderår | Barns alder | Antal dage |
|------------|-------------|------------|
| 1999 | 0 | - |
| 2000 | 1 | 2 |
| 2001 | 2 | 2 |
| 2002 | 3 | 2 |
| 2003 | 4 | 2 |
| 2004 | 5 | 2 |
| 2005 | 6 | 2 |
| 2006 | 7 | 2 |

Den nye ordning for omsorgsfravær træder i kraft den 1. april 2000. År 2000 fylder barnet 1 år, og der er derfor ret til omsorgsdage i kalenderåret 2000.

Pr. den 1. april 2001 ændres aldersgrænsen, således at der også er ret til omsorgsdage de seks sidste kalenderår, inden barnet fylder 8 år – dvs. i 2001-2006.

Eksempel 5: Barn født den 1. januar 1997

| Kalenderår | Barns alder | Antal dage |
|------------|-------------|------------|
| 1997 | 0 | - |
| 1998 | 1 | - |
| 1999 | 2 | - |
| 2000 | 3 | 2 |
| 2001 | 4 | 2 |
| 2002 | 5 | 2 |
| 2003 | 6 | 2 |
| 2004 | 7 | 2 |

Den nye ordning for omsorgsfravær træder i kraft den 1. april 2000. År 2000 fylder barnet 3 år, og der er derfor ret til omsorgsdage i kalenderåret 2000.

Pr. den 1. april 2001 ændres aldersgrænsen, således at der også er ret til omsorgsdage de fire sidste kalenderår, inden barnet fylder 8 år – dvs. i 2001-2004.

Eksempel 6: Barn født den 1. april 1995

| Kalender år | Barns alder | Antal dage |
|-------------|-------------|------------|
| 1995 | 0 | - |
| 1996 | 1 | - |
| 1997 | 2 | - |
| 1998 | 3 | - |
| 1999 | 4 | - |
| 2000 | 5 | - |
| 2001 | 6 | 2 |
| 2002 | 7 | 2 |

Den nye ordning for omsorgsfravær træder i kraft den 1. april 2000. År 2000 fylder barnet dog 5 år, og der er derfor ikke ret til omsorgsdage i kalenderåret 2000.

Pr. den 1. april 2001 ændres aldersgrænsen, således at der er ret til omsorgsdage de to sidste kalenderår, inden barnet fylder 8 år – dvs. i 2001 og 2002.

