

# KL

› OVERENSKOMST  
PR. 1. APRIL 2021

OVERENSKOMST



# KL'S FÆLLESREGLER VEDRØRENDE ANSÆTTELSESVILKÅR

PR. 1. APRIL 2021

# Bilagsoversigt

Bilag A1 – Aftale om ferie for personale ansat i kommuner.....	12
Bilag A2 – Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner.....	39
Bilag B – Aftale om fravær af familiemæssige årsager .....	63
Bilag C – Aftale om lønberegning/ lønfradrag for månedslønnet personale .....	94
Bilag D – Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden .....	98
Bilag E – Rammeaftale om seniorpolitik .....	101
Bilag F – Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve).....	113
Bilag G – Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde.....	118
Bilag H – Rammeaftale om deltidsarbejde .....	121
Bilag I – Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse .....	125
Bilag J – Aftale om engangsvederlag .....	133
Bilag K – Regelsæt for samarbejdsrådet i KL .....	135
Bilag L – Aftale om gruppelivsforsikring pr. 1. april 2015 for tjenestemænd og visse andre ansatte.....	146
Bilag M – Retningslinjer om flekstilid i KL.....	153
Bilag N – Uddrag af den kommunale aftale: "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" .....	155

# Indholdsfortegnelse

<b>Bilag A1 – Aftale om ferie for personale ansat i kommuner</b>	<b>12</b>
<b>Kapitel 1. Indledende bestemmelser</b>	<b>12</b>
§ 1. Aftalens område	12
§ 2. Særlige bestemmelser	13
§ 3. Forbud mod at give afkald på ferie	13
§ 4. Ferieåret, ferieafholdelsesperioden, hovedferieperioden og ferieugen	13
<b>Kapitel 2. Optjening af ferie</b>	<b>14</b>
§ 5. Optjening af ferietimer	14
§ 6. Optjening ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned	14
§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn	15
§ 8. Ret til ferie	15
§ 9. Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud	16
<b>Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie</b>	<b>17</b>
§ 10. Placering af ferie	17
§ 11. Hovedferie og øvrig ferie	17
§ 12. Tilrettelæggelse af ferie	18
§ 13. Ferie i forbindelse med opsigelse	19
§ 14. Ferie under ferielukning	20
§ 15. Rækkefølge på afholdelse af ferie	20
<b>Kapitel 4. Overførsel af ferie</b>	<b>20</b>
§ 16. Overført ferie	20
§ 17. Overført ferie i forbindelse med fratræden	21
<b>Kapitel 5. Sygdom, strejke og lockout</b>	<b>21</b>
§ 18. Sygdom før feriens begyndelse	21
§ 19. Sygdom i ferien	22
§ 20. Suspension af påbegyndt ferie ved sygdom i ferien	22
§ 21. Strejke eller lockout	23
<b>Kapitel 6. Feriehindring</b>	<b>23</b>
§ 22. Overførsel og udbetaling af ferie pga. feriehindring	23
<b>Kapitel 7. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)</b>	<b>25</b>
§ 23. Løn under ferie	25
§ 24. Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn	25
§ 25. Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)	26
§ 26. Aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb	27
§ 27. Automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb	27
§ 28. Udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto	28
<b>Kapitel 8. Feriegodtgørelse</b>	<b>28</b>
§ 29. Beregningsgrundlag for feriegodtgørelse	28
§ 30. Feriegodtgørelse ved fratræden	29

§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse . . . . .	30
§ 32. Udbetaling af feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden . . . . .	30
§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse fra ophørt ansættelsesforhold ved ferieafholdelses- periodens udløb . . . . .	31
§ 34. Aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger efter ferieårets udløb . . . . .	32
§ 35. Automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger efter ferieafholdelses- periodens udløb . . . . .	32
§ 36. Udbetaling ved dødsfald. . . . .	32
<b>Kapitel 9. Forældelse og modregning . . . . .</b>	<b>32</b>
§ 37. Forældelse . . . . .	32
§ 38. Uhævede feriepenge . . . . .	33
§ 39. Modregning. . . . .	33
<b>Kapitel 10. Særlige bestemmelser for tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte . . . . .</b>	<b>34</b>
§ 40. Optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed . . . . .	34
§ 41. Genindtrædelse i tjenesten. . . . .	34
<b>Kapitel 11. Særlige bestemmelser for elever m.fl. . . . .</b>	<b>35</b>
§ 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser. . . . .	35
§ 43. Praktikanter og studerende i lønnet praktik . . . . .	36
§ 44. Ansættelse efter endt elev-/praktiktid . . . . .	36
<b>Kapitel 12. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.. . . . .</b>	<b>37</b>
§ 45. Timelønnede. . . . .	37
§ 46. Budgetmæssigt fastansatte . . . . .	38
<b>Kapitel 13. Kompetence og klageadgang . . . . .</b>	<b>38</b>
§ 47. Tvister og fortolkning . . . . .	38
<b>Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse . . . . .</b>	<b>38</b>
§ 48. Ikrafttræden og opsigelse. . . . .	38
<b>Bilag A2 – Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner . . . . .</b>	<b>39</b>
<b>Kapitel 1. Indledende bestemmelser . . . . .</b>	<b>39</b>
§ 1. Aftalens område . . . . .	39
§ 2. Særlige bestemmelser . . . . .	40
§ 3. Forbud mod at give afkald på 6. ferieuge m.v. . . . .	40
§ 4. Afholdelsesperioden for 6. ferieuge og definition af 6. ferieuge . . . . .	40
<b>Kapitel 2. Optjening af 6. ferieuge . . . . .</b>	<b>41</b>
§ 5. Optjening af 6. ferieuger . . . . .	41
§ 6. Optjening af 6. ferieuger ved tiltræden/fratræden i løbet af en måned . . . . .	41
§ 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til 6. ferieuge med løn . . . . .	41
§ 8. Ret til 6. ferieuge . . . . .	42

<b>Kapitel 3. Afholdelse af 6. ferieuge</b> .....	<b>43</b>
§ 9. Placering af 6. ferieuge .....	43
§ 10. Ændring af 6. ferieuge .....	44
§ 11. Rækkefølge på afholdelse af 6. ferieuge .....	44
<b>Kapitel 4. Betaling for 6. ferieuge</b> .....	<b>45</b>
§ 12. Løn under afholdelse af 6. ferieuge .....	45
§ 13. Kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v. ....	45
<b>Kapitel 5. Udbetaling og overførsel af 6. ferieuge</b> .....	<b>46</b>
§ 14. Udbetaling af 6. ferieuge .....	46
§ 15. Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge .....	46
§ 16. Beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge .....	47
§ 17. Aftale om overførsel af 6. ferieuge .....	48
<b>Kapitel 6. Hindringer for afholdelse af 6. ferieuge</b> .....	<b>48</b>
§ 18. Sygdom før 6. ferieuges begyndelse .....	48
§ 19. Suspension af påbegyndt 6. ferieuge ved sygdom i ferien. ....	49
§ 20. Strejke eller lockout og 6. ferieuge .....	49
§ 21. Feriehindringer .....	50
<b>Kapitel 7. 6. ferieuge ved fratræden</b> .....	<b>51</b>
§ 22. 6. ferieuge ved fratræden .....	51
§ 23. Overført 6. ferieuge ved fratræden .....	51
§ 24. Udbetaling af 6. ferieuge ved dødsfald .....	52
<b>Kapitel 8. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge ift. tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigfastansatte</b> .....	<b>52</b>
§ 25. Optjening af 6. ferieuge i forbindelse med tjenestefrihed .....	52
§ 26. 6. ferieuge ved genindtrædelse i tjenesten .....	52
<b>Kapitel 9. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge forelever m.fl.</b> .....	<b>53</b>
§ 27. 6. ferieuge for elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser .....	53
§ 28. Kontant godtgørelse for 6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik .....	54
§ 29. 6. ferieuge ved ansættelse efter endt elev-/praktiktid .....	54
<b>Kapitel 10. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge for timelønnede m.fl.</b> .....	<b>54</b>
§ 30. Kontant godtgørelse for 6. ferieuge for timelønnede .....	54
§ 31. 6. ferieuge for budgetmæssigt fastansatte .....	55
<b>Kapitel 11. Forhøjet feriebetaling</b> .....	<b>55</b>
§ 32. Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) .....	55
§ 33. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) i stedet for ferie med løn .....	56
§ 34. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for praktikanter og studerende i lønnet praktik ..	57
§ 35. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for timelønnede .....	57
§ 36. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for budgetmæssigt fastansatte .....	58
§ 37. Feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v. ....	58
<b>Kapitel 12. Forældelse og modregning</b> .....	<b>59</b>
§ 38. Forældelse .....	59
§ 39. Modregning .....	59

<b>Kapitel 13. Kompetence og klageadgang</b> .....	<b>59</b>
§ 40. Tvister og fortolkning .....	59
<b>Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse</b> .....	<b>59</b>
§ 41. Ikrafttræden og opsigelse .....	59
Bilag 1 .....	61
<b>Bilag B – Aftale om fravær af familiemæssige årsager</b> .....	<b>63</b>
INDLEDNING .....	63
<b>Kapitel 1. Indledende bestemmelser</b> .....	<b>63</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen .....	63
§ 2. Løn .....	64
§ 3. Dokumentation og refusion af dagpenge .....	64
<b>Kapitel 2. Behandlinger og undersøgelser</b> .....	<b>64</b>
§ 4. Behandling for barnløshed .....	64
§ 5. Graviditetsundersøgelser .....	65
<b>Kapitel 3. Graviditet</b> .....	<b>65</b>
§ 6. Meddelelse om graviditet .....	65
§ 7. Uarbejdsdygtighed før orlov til graviditet og barsel .....	65
§ 8. Orlov under graviditet .....	66
<b>Kapitel 4. Barsels- og forældreorlov</b> .....	<b>66</b>
§ 9. Barselsorlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen .....	66
§ 10. Forældreorlov efter den 14. uge efter fødslen – fravær og løn .....	66
§ 11. Udskydelse af orlov efter den 14. uge .....	68
§ 12. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med fødsel .....	69
§ 13. Genoptagelse af arbejdet .....	70
§ 14. Barnets indlæggelse .....	71
§ 15. Indtræden i den anden forælders ret til fravær .....	72
§ 16. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældreorlov .....	72
<b>Kapitel 5. Adoption</b> .....	<b>73</b>
§ 17. Fravær ved afhentning af barnet i udlandet .....	73
§ 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 .....	76
§ 22. Meddelelse om afholdelse af orlov i forbindelse med adoption .....	76
§ 23. Genoptagelse af arbejdet .....	77
§ 24. Barnets indlæggelse .....	78
§ 25. Indtræden i den anden forælders ret til fravær .....	78
§ 26. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under adoptionsorlov .....	78
<b>Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov</b> .....	<b>79</b>
§ 27. Tilbagevenden efter orlov .....	79

<b>Kapitel 7. Omsorgsdage</b> .....	<b>79</b>
§ 28. Ret til omsorgsdage .....	79
§ 29. Varsling af omsorgsdage .....	81
§ 30. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør .....	81
<b>Kapitel 8. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager</b> .....	<b>81</b>
§ 31. Ulykke og akut sygdom .....	81
§ 32. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse .....	81
§ 33. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år .....	82
§ 34. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv. ....	82
§ 35. Pasning af døende i hjemmet .....	82
<b>Kapitel 9. Ikrafttræden og opsigelse mv.</b> .....	<b>83</b>
§ 36. Ikrafttræden .....	83
§ 37. Opsigelse .....	83
§ 38. Genforhandlingsadgang .....	83
Bilag 1: Orlov i forbindelse med graviditet, fødsel og adoption .....	85
Bilag 2: Implementering af EU's rammeaftale om forældreorlov .....	91
Protokollat om stedbarnsadoption af en registreret partners barn .....	92
<b>Bilag C – Aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale</b> .....	<b>94</b>
§ 1. Aftalens område .....	94
§ 2. Lønberegning .....	94
§ 3. Lønfradrag .....	95
§ 4. Ikrafttræden og opsigelse .....	96
<b>Bilag D – Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden</b> .....	<b>98</b>
§ 1. Anvendelsesområde .....	98
§ 2. Definitioner .....	98
§ 3. Daglig hviletid .....	98
§ 4. Pause .....	99
§ 5. Ugentlig hviletid .....	99
§ 6. Ugentlig arbejdstid .....	99
§ 7. Årlig ferie .....	99
§ 8. Natarbejdets varighed .....	99
§ 9. Natarbejderes overgang til dagarbejde og helbreds kontrol .....	100
§ 10. Tvistigheder .....	100
§ 11. Ikrafttræden og opsigelse .....	100
<b>Bilag E Rammeaftale om Seniorpolitik</b> .....	<b>101</b>
<b>Kapitel 1 Indledende bestemmelser</b> .....	<b>101</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen .....	101
§ 2. Gyldighedsområde .....	102
§ 3. Hovedudvalget .....	103
§ 4. Seniorsamtaler .....	103
§ 5. Tillidsrepræsentanten .....	104
<b>Kapitel 2 Seniorstillinger</b> .....	<b>104</b>
§ 6. Personkreds .....	105
§ 7. Udligningstillæg .....	105

§ 8. Bevarelse af pension . . . . .	105
§ 9. Pensionsforbedring. . . . .	105
§ 10. Fastholdelsesbonus . . . . .	106
<b>Kapitel 3 Generationsskifteordninger . . . . .</b>	<b>106</b>
§ 11. Personkreds . . . . .	106
§ 12. Generationsskifteaftalens indhold . . . . .	106
<b>Kapitel 4 Fastholdelses- og fratrædelsesordninger. . . . .</b>	<b>107</b>
§ 13. Fratrædelsesgodtgørelse . . . . .	107
§ 14. Pensionsforbedring. . . . .	108
§ 15. Tjenestefri med sædvanlig løn . . . . .	109
<b>Kapitel 5 Ret til seniordage . . . . .</b>	<b>109</b>
§ 16. Personkreds . . . . .	109
§ 17. Varsling af seniordage . . . . .	110
§ 18. Konvertering til bonus eller pension . . . . .	110
§ 19. Bonus . . . . .	111
§ 20. Pension. . . . .	111
<b>Kapitel 6 Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen . . . . .</b>	<b>111</b>
§ 21. Ikrafttræden og opsigelse mv. . . . .	111
<b>Bilag F – Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbreve). . . . .</b>	<b>113</b>
<b>Kapitel 1. Aftalens anvendelsesområde . . . . .</b>	<b>113</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen . . . . .	113
<b>Kapitel 2. Ansættelsesbrevets indhold . . . . .</b>	<b>114</b>
§ 2. . . . .	114
<b>Kapitel 3. Udstationering og ændring i ansættelsesforholdet . . . . .</b>	<b>115</b>
§ 3. . . . .	115
§ 4. . . . .	115
<b>Kapitel 4. Generelle bestemmelser . . . . .</b>	<b>115</b>
§ 5. . . . .	115
<b>Kapitel 5. Overgangsregler. . . . .</b>	<b>116</b>
§ 6. . . . .	116
<b>Kapitel 6. Ikrafttræden og opsigelse . . . . .</b>	<b>116</b>
§ 7. . . . .	116
<b>Bilag G – Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde . . . . .</b>	<b>118</b>
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen . . . . .	118
§ 2. Formål . . . . .	118
§ 3. Definition. . . . .	118
§ 3a. . . . .	119
§ 4. Arbejdstid . . . . .	119



§ 5. Den lokale aftale . . . . .	119
§ 6. Forhandlingsprocedure . . . . .	119
§ 7. Opsigelse af kollektiv aftale . . . . .	119
§ 8. Opsigelse af individuel aftale . . . . .	120
§ 9. Ikrafttrædelse og opsigelse af rammeaftale . . . . .	120
<b>Bilag H – Rammeaftale om deltidsarbejde . . . . .</b>	<b>121</b>
§ 1. Formål . . . . .	121
§ 2. Anvendelsesområde . . . . .	122
§ 3. Definitioner . . . . .	122
§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling . . . . .	123
§ 5. Muligheder for deltidsarbejde . . . . .	123
§ 6. Tvister . . . . .	124
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse . . . . .	124
<b>Bilag I – Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse . . . . .</b>	<b>125</b>
§ 1. Formål . . . . .	125
§ 2. Hvem er omfattet af aftalen . . . . .	125
§ 3. Definitioner . . . . .	126
§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling . . . . .	127
§ 5. Bestemmelser om misbrug . . . . .	127
§ 6. Særlige bestemmelser om pension . . . . .	128
§ 7. Information og beskæftigelsesmuligheder . . . . .	129
§ 8. Information og høring . . . . .	129
§ 9. Tvister . . . . .	129
§ 10. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse . . . . .	129
Bilag 1 til rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse . . . . .	131
<b>Bilag J – Aftale om engangsvederlag . . . . .</b>	<b>133</b>
§ 1. Område . . . . .	133
§ 2. Aftalens formål . . . . .	133
§ 3. Overenskomstmidler . . . . .	133
§ 4. Supplerende midler og merarbejde . . . . .	133
§ 5. Merarbejde . . . . .	133
§ 6. Udmøntning . . . . .	133
§ 7. Ikrafttræden og opsigelse . . . . .	134
<b>Bilag K – Regelsæt for samarbejdsrådet i KL . . . . .</b>	<b>135</b>
Indledning . . . . .	135
§ 1. Dialog, medindflydelse og medbestemmelse . . . . .	135
§ 2. Information og drøftelse . . . . .	135
§ 3. Årligt tilbagevendende opgaver . . . . .	137
<b>Kapitel 2. Samarbejdssystemets struktur . . . . .</b>	<b>137</b>
§ 4. Medarbejderindflydelsessystemet . . . . .	137
§ 5. Samarbejdsrådets opbygning . . . . .	138
§ 6. Arbejds miljø . . . . .	138
§ 7. Nedsættelse af arbejdsgrupper, underudvalg, e.l. . . . .	138
§ 8. Samarbejdsrådets mødeaktiviteter . . . . .	138

<b>Kapitel 3. Uddannelse</b> .....	<b>139</b>
§ 9. MED-uddannelsen .....	139
§ 10. Arbejdsmiljøuddannelse .....	139
§ 11. Anden uddannelse .....	139
<b>Kapitel 4. Andre bestemmelser</b> .....	<b>139</b>
§ 12. Pligter og rettigheder .....	139
§ 13. Uoverensstemmelser .....	139
§ 14. Ikrafttræden .....	140
§ 15. Opsigelse .....	140
Bilag 1: Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress .....	141
Bilag 2: Protokollat om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen .....	144
<b>Bilag L – Aftale om gruppelevsforikring pr. 1. april 2015 for tjenestemænd og visse andre ansatte</b> .....	<b>146</b>
§ 1. Aftalens område (hvor dækker aftalen) .....	146
§ 2. Aftalens område (hvem dækker aftalen) .....	146
§ 3. Administration af gruppelevsaftalen .....	147
§ 4. Forsikringsydelsen .....	148
§ 5. Dødsfaldssum .....	148
§ 6. Børnesum .....	149
§ 7. Invalidesum .....	149
§ 8. Kritisk Sygdom .....	149
§ 9. Forsikringens ophør .....	149
§ 10. Udbetaling .....	150
§ 11. Præmiebetaling .....	150
§ 12. Dækning under orlov .....	151
§ 13. Bonus .....	151
§ 14. Ikrafttræden og opsigelse .....	151
<b>Bilag M – Retningslinjer om flekstid i KL</b> .....	<b>153</b>
§ 1. Dækningsområde .....	153
§ 2. Forudsætninger .....	153
§ 3. Lokale retningslinjer .....	153
§ 4. Tidsregistrering .....	153
§ 5. Ikrafttrædelse .....	154
<b>Bilag N – Uddrag af den kommunale aftale: ”Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg”</b> .....	<b>155</b>
<b>Afsnit A. Tillidsrepræsentanter</b> .....	<b>155</b>
§ 1. Valg af tillidsrepræsentanter .....	155
§ 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed .....	157
§ 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter .....	158
§ 4. Valg af suppleant (stedfortræder) .....	159
§ 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde .....	160
§ 6. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet inden for institutionen .....	160
§ 7. Transportgodtgørelse .....	161
§ 8. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen .....	161

§ 9. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (gælder ikke i Københavns Kommune) . . . . .	162
§ 10. Anvisning af fælleslokale . . . . .	163
§ 11. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale . . . . .	163
§ 12. Afskedigelse . . . . .	164
<b>Afsnit C. Parternes opgave/håndtering af uoverensstemmelser samt ikrafttræden. . . . .</b>	<b>166</b>
§ 26. Parternes håndtering af uoverensstemmelser vedrørende afsnit A . . . . .	166
§ 27. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i. h. t. § 11 . . . . .	166
§ 30. Ikrafttræden . . . . .	167

# Bilag A1 – Aftale om ferie for personale ansat i kommuner

KL  
Forhandlingsfællesskabet

## Kapitel 1. Indledende bestemmelser

*Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er KL og Forhandlingsfællesskabet blevet enige om at implementere Lov om ferie af 30. januar 2018, således at de lovbaserede rettigheder overgår til samtidighedsferie. 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse ud over lovens procent m.v. optjenes og afholdes/udbetales fortsat forskudt. Det betyder, at regelgrundlaget for ferierettigheder for personale ansat i kommuner fra den 1. september 2020 fremgår af:*

- 1) Denne aftale, som regulerer 1.-5. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) og feriegodtgørelse for ansatte i kommuner. Aftalen benævnes i det følgende "Ferieaftalen".
- 2) Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m. (05.11), som i det følgende benævnes "Aftale om 6. ferieuge m.m."

### § 1. Aftalens område

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

- 1) i KL's forhandlingsområde,
- 2) i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster m.v., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
- 3) på selvejende institutioner m.v., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. nr. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Uanset aftalens anvendelsesområde kan serviceaftalevirksomheder ikke indbetale uhævede feriepenge til lokale kommunale feriefonde, medmindre det fremgår af den lokale kommunale feriefonds vedtægter.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats i henhold til Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er ikke omfattet af aftalen.

## § 2. Særlige bestemmelser

Stk. 1

Aftalen indeholder særlige bestemmelser for:

- 1) Tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, jf. kapitel 10
- 2) Elever m.fl., jf. kapitel 11
- 3) Timelønnede, jf. kapitel 12

Stk. 2

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

## § 3. Forbud mod at give afkald på ferie

Stk. 1

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

Stk. 2

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

## § 4. Ferieåret, ferieafholdelsesperioden, hovedferieperioden og ferieugen

Stk. 1

Ved ferieåret forstås perioden fra den 1. september til den 31. august (12 måneder).

**Bemærkning:**

Ferieåret vil fx være fra den 1. september 2020 til den 31. august 2021.

Stk. 2

Ved ferieafholdelsesperioden forstås ferieåret og de efterfølgende 4 måneder fra ferieårets udgang til kalenderårets udgang, dvs. perioden fra den 1. september til den 31. december i det efterfølgende år (16 måneder).

**Bemærkning:**

Ferieafholdelsesperioden vil fx være fra den 1. september 2020 til den 31. december 2021.

Stk. 3

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

Stk. 4

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 ansættelse i ferieåret i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog § 41 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten), § 42 (elever), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (timelønnede).

- 1) Ved fuldtidsbeskæftigelse – gennemsnitligt 37 timer ugentligt – optjener den ansatte 15,42 ferietimer pr. måneds ansættelse.
- 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. måned i overensstemmelse hermed.
- 3) Ved deltidsbeskæftigelse optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af ferietimer for en fuldtidsbeskæftiget pr. måneds ansættelse.

**Bemærkning:**

Derudover optjenes 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

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. § 23, stk. 3 (ret til ferie mod fradrag i løn).

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

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

- 1) Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,514 ferietime pr. kalenderdag, dog maksimalt 15,42 ferietimer pr. måneds ansættelse.
- 2) Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, optjener den ansatte ferietimer som en forholdsmæssig del af optjente ferietimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

**Bemærkning:**

Derudover optjenes 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

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

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

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke den ansatte ikke optjener ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 45, stk. 5 (timelønnedes ret til sygeferiegodtgørelse).
- 2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn.

**Bemærkning:**

Pensionsindbetalinger fx i medfør af Aftale om fravær af familiemæssige årsager § 16 og § 26 – det vil sige 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- og adoptionsorlov 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 (tjenestemænds optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed) og § 41 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten).

- 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, fx på grund af vejrmæssige forhold eller materialemangel, medmindre arbejdsgiver betaler fuld eller delvis løn.

## § 8. Ret til ferie

Stk. 1

En ansat, der har været ansat i kommunen i hele ferieåret, har ret til at holde 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden, jf. § 5 (optjening af ferietimer). Ferietimer fastsættes og afregnes altid i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for feriens afholdelse, jf. dog § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (timelønnede).

**Bemærkning:**

Derudover har den ansatte ret til 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 2

Den ansatte har ret til at få mindst 4 ugers optjent betalt ferie placeret i ferieåret. Overført ferie, jf. § 22, stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring), indgår ikke i opgørelsen af de 4 uger i det aktuelle ansættelsesforhold.

**Bemærkning:**

Ved planlægningen af ferien tilstræbes det, at den ansatte, der har været ansat i hele ferieåret, i alt opnår en ferie, der ligger så tæt på 5 uger i ferieafholdelsesperioden, som det under hensyntagen til arbejdstilrettelæggelsen er muligt.

Stk. 3

Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 5 ugers ferie, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 23 (løn under ferie) eller feriegodtgørelse efter § 24 (ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 45 (timelønnede).

Stk. 4

Hvis den ansatte har optjent ret til at afholde 5 ugers ferie med løn eller feriegodtgørelse og ikke når op på 5 ugers ferie efter at have afregnet optjente ferietimer i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til 5 uger. Den ansatte har dog ikke samtidig ret til løn efter § 23 (løn under ferie) eller feriegodtgørelse efter § 24 (ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 45 (timelønnede).

Stk. 5

Hvis den ansatte, efter afholdelse af 5 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 afholdes, jf. § 11 (hovedferie og øvrig ferie), § 12 (tilrettelæggelse af ferie) og § 16 (overført ferie).

**Bemærkning:**

Bestemmelsen i stk. 5 om afvikling af resterende ferietimer er en undtagelse fra hovedreglen om, at ferie holdes i hele dage.

## § 9. Aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud

Stk. 1

Har arbejdsgiveren og den ansatte aftalt, at den ansatte kan afholde betalt ferie på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent, fradrages den således afholdte ferie i den ret til betalt ferie, som derefter optjenes i det pågældende ferieår. Fratræder den ansatte, inden udligning er sket, er arbejdsgiveren berettiget til at modregne værdien af den afholdte, ikke-udlignede ferie i den ansattes udestående krav på løn og feriebetaling.

Stk. 2

En ansat, der optjener feriegodtgørelse efter § 45 (timelønnede) og § 24 (ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), har ved afholdelse af betalt ferie på forskud efter stk. 1 ret til feriegodtgørelse beregnet på grundlag af den ansattes fast påregnelige løn på ferietidspunktet, jf. § 23, stk. 2 (løn under ferie).



## Kapitel 3. Fastlæggelse og afholdelse af ferie

### § 10. Placering af ferie

#### Stk. 1

Ferien skal holdes i ferieafholdelsesperioden, jf. dog § 16 (overført ferie).

**Bemærkning:**

Ferie optjent i september 2020, kan fx afholdes i oktober 2020.

#### 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/ferieugernes 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.

#### Stk. 3

Ferietimer skal afregnes i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

**Bemærkning:**

Ferie holdes i dage, men afregnes i timer.

I ferieregnskabet for en fuldtidsbeskæftiget afregnes som udgangspunkt 7,4 ferietimer ved afholdelse af en feriedag. For en deltidsbeskæftiget afregnes ferietimer forholds-mæssigt.

For ansatte med skiftende arbejdstider afregnes ferietimer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer den pågældende feriedag.

Har en ansat ændret beskæftigelsesgrad i ferieåret, justeres antallet af optjente ferietimer op eller ned, så de svarer til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af ferietimer sker.

I forhold til lønnen under ferie se § 23, stk. 2 (løn under ferie).

#### Stk. 4

Ferie kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehellidage, overenskomst-mæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde ferie, jf. § 22, stk. 1 (feriehindring).

### § 11. Hovedferie og øvrig ferie

#### Stk. 1

Hovedferien af mindst 3 ugers varighed skal gives samlet inden for hovedferieperioden, medmindre andet aftales mellem den ansatte og arbejdsgiveren i en aktuel, konkret situation. 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.

**Bemærkning:**

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

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 enkeltdage.

## § 12. Tilrettelæggelse af ferie

Stk. 1

Arbejdsgiveren fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien skal holdes inden for ferieafholdelsesperioden. Den ansatte har dog ret til at få 4 ugers betalt ferie placeret i ferieåret, jf. § 8, stk. 2, 1. pkt. (ret til 4 ugers ferie i ferieåret). 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.

**Bemærkning:**

Ferieugen skal så vidt muligt afspejle arbejdsugen.

Stk. 2

Arbejdsgiveren giver den ansatte meddelelse om feriens placering så tidligt som muligt, medmindre 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, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette, jf. § 16 (overført ferie).

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, 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.

## § 13. 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, medmindre den ansatte og arbejdsgiveren aftaler andet i en konkret, aktuel situation. 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 hovedferieperioden, jf. dog § 17, stk. 1 (overført ferie i forbindelse med fratræden), eller den ansatte ønsker at fastholde ferien.

#### **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. § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie), og at ferien kan holdes inden opsigelsesperiodens udløb. Denne mulighed gælder dog ikke for overført ferie, jf. § 17, stk. 1 (overført ferie i forbindelse med fratræden).

### Stk. 2

Hvis den ansatte er fritstillet, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis de i § 11 (hovedferie og øvrig ferie) og § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie) nævnte perioder samt ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden, jf. dog § 17, stk. 1 (overført ferie i forbindelse med fratræden).

Ferien kan dog kun anses for holdt, hvis den ansatte har haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde efter udløbet af de perioder, der er nævnt i § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie).

#### **Bemærkning:**

Hvis den ansatte er fritstillet, det vil sige ikke står til rådighed for arbejdsgiveren i opsigelsesperioden, fremgår det af stk. 2, 1. afsnit, at al optjent ferie anses for afholdt i fritstillingsperioden, hvis fristen for meddelelse efter § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie) er overholdt, og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden. Dette gælder, selvom 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 (overført ferie i forbindelse med fratræden).

Hvis den ansatte i fritstillingsperioden får arbejde hos en ny arbejdsgiver, skal den ansatte i fritstillingsperioden efter varslingsperioderne have haft en arbejdsfri periode svarende til feriens længde før ferie kan anses som afholdt.

### Stk. 3

Stk. 2, 2. afsnit, gælder dog ikke, hvis den ansatte er fritstillet uden, at arbejdsgiveren har adgang til at modregne i den ansattes løn fra en ny arbejdsgiver.

#### **Bemærkning:**

Hvis arbejdsgiveren frasiger sig retten til at modregne i den fritstilledes løn fra en ny arbejdsgiver, så anses ferie for holdt, hvis varslet og ferien kan rummes inden for fritstillingsperioden.

## § 14. 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

Arbejdsgiveren skal i videst muligt omfang sikre, at den ansatte har optjent betalt ferie til gode til alle de dage, hvor der er ferielukket. Gør arbejdsgiveren ikke dette, skal arbejdsgiveren betale den ansattes løn for de pågældende dage. Lønnen beregnes på grundlag af den ansattes fast påregnelige løn under ferielukningen.

### Stk. 3

Under ferielukning på et tidspunkt, hvor den ansatte, som har været ansat i hele det foregående ferieår og frem til ferielukningen, ikke har optjent betalt ferie i alle de dage, hvor der er ferielukket, skal arbejdsgiveren give feriebetalingen på forskud mod, at arbejdsgiveren kan modregne i den efterfølgende optjening af betalt ferie. Beregningen skal ske på samme måde som efter § 9 (aftale om afholdelse af betalt ferie på forskud).

## § 15. Rækkefølge på afholdelse af ferie

### Stk. 1

Ferie, der er optjent først, afholdes først.

#### **Bemærkning:**

Ferie med løn afholdes før ferie uden løn, og ferie, der er optjent først, afholdes først. Det betyder også, at optjent betalt ferie fra en tidligere arbejdsgiver afholdes før ferie med løn hos aktuel arbejdsgiver. Arbejdsgiveren kan dog acceptere, at den ansatte holder ferie med løn optjent hos aktuel arbejdsgiver før ferie optjent hos tidligere arbejdsgivere.

### Stk. 2

Overført ferie efter § 16 (overført ferie), § 22, stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring), eller § 22, stk. 3 (overført ferie ud over 4 uger ved feriehindring), holdes forud for anden ferie.

## Kapitel 4. Overførsel af ferie

### § 16. Overført ferie

#### Stk. 1

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden skriftligt aftale, at optjente, uafviklede ferietimer ud over 4 uger skal overføres til den/de følgende ferieafholdelsesperioder.

#### **Bemærkning:**

Overførte ferietimer afregnes i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. § 10, stk. 3 (afregning af ferietimer).

Om aflønning se § 23, stk. 2 (løn under ferie).

6. ferieuge kan aftales overført efter reglerne i Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 2

Ved indgåelse af en skriftlig aftale efter stk. 1 skal de nærmere vilkår for afviklingen af den overførte ferie fastlægges. Medmindre andet er aftalt gælder bestemmelserne for varsling af ferie, jf. § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie).

Stk. 3

Hvis den overførte ferie er ferie fra tidligere arbejdsgiver, skal den nye arbejdsgiver senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden meddele den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

## § 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. Arbejdsgiveren skal ved fratrædelsen udbetale godtgørelse for den overførte ferie med 2,5 % pr. ferieuge beregnet af de samme løndelev, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse).

## Kapitel 5. Sygdom, strejke og lockout

### § 18. 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 stk. 3 og § 22, stk. 2-4 (overført eller udbetalt feriehindret ferie).

#### **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.

Stk. 3

En ansat omfattet af stk. 1, som bliver rask før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt den ansatte ved sin raskmelding giver besked herom.

## § 19. Sygdom i ferien

### Stk. 1

En ansat, som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter i alt 5 sygedage under ferie i samme ferieår. En ansat, som ikke har været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage. Feriedage, som en ansat ikke har optjent i ferieåret efter § 7 (perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn), fradrages i de sygedage, der ikke gives erstatningsferie for efter 1. og 2. pkt.

#### **Bemærkning:**

Reglerne om erstatningsferie ved sygdom under ferie gælder for ansatte, der har ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Den ansatte har ret til at få erstatningsferie efter den 5. sygedag (eller et forholdsmæssigt færre antal dage) under ferie i samme ferieår. De 5 feriedage (karensdage) ved sygdom under ferie kan ligge på såvel arbejdsdage som arbejdsfrie dage, hvor der afholdes ferie på dagen.

### Stk. 2

Reglerne om erstatningsferie efter stk. 1 finder anvendelse fra den dag, hvor den ansatte meddeler sygdom men til arbejdsgiveren, medmindre manglende meddelelse ikke kan bebrejdes den ansatte.

#### **Bemærkning:**

Kravet om, at den ansatte skal melde sig syg hos arbejdsgiveren og fremvise lægelig dokumentation ved sygdom under ferie gælder generelt ved sygdom under ferie og gælder også for de 5 første sygedage (eller et forholdsmæssigt færre antal dage) under ferie, hvor den ansatte ikke har ret til erstatningsferie. Den ansatte holder ferie i denne periode.

Meddelelsen om sygdom skal ske efter de regler, som i øvrigt gælder for sygemelding i ansættelsesforholdet, hvilket normalt vil sige ved arbejdstids begyndelse den 1. sygedag.

### Stk. 3

Den ansatte betaler den lægelige dokumentation, jf. stk. 1.

### Stk. 4

En ansat omfattet af stk. 1, som bliver rask før den planlagte ferieperiode er ovre, har ret til i forlængelse af sin raskmelding at holde den resterende del af den planlagte ferieperiode, såfremt den ansatte ved sin raskmelding giver besked herom.

## § 20. Suspension af påbegyndt ferie ved sygdom i ferien

### Stk. 1

I tilfælde, hvor den ansatte ikke har ret til erstatningsferie ved sygdom under ferie, jf. § 19 (sygdom i ferien), kan påbegyndt ferie 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. 2

Arbejdsgiveren kan beslutte, at den ansatte skal dokumentere sygdom efter stk. 1 ved lægeerklæring. Det er arbejdsgiveren, der afholder udgiften til lægeerklæringen.

**Bemærkning:**

Hvis den ansatte allerede har dokumenteret sin sygdom efter § 19 (sygdom i ferien), kan denne dokumentation lægges til grund.

### Stk. 3

Såfremt ferien suspenderes efter stk. 1, fastsætter arbejdsgiver efter drøftelse med den ansatte, hvornår erstatningsferien skal afholdes i ferieafholdelsesperioden, jf. dog § 22, stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring), og § 22, stk. 3 (overført ferie ud over 4 uger ved feriehindring).

## § 21. 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 § 22 (feriehindring). 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 § 12, stk. 2 (tilrettelæggelse af ferie), medmindre andet aftales mellem arbejdsgiveren og den ansatte, eller særlige omstændigheder hindrer dette, jf. dog § 16 (overført ferie).

## Kapitel 6. Feriehindring

### § 22. Overførsel og udbetaling af ferie pga. feriehindring

#### Stk. 1

En ansat har ikke pligt til at holde ferie i en periode, hvor den ansatte helt eller delvist er afskåret fra at holde ferie grundet:

- 1) Egen sygdom (hel eller delvis)
- 2) Barselsorlov
- 3) Orlov til adoption
- 4) Ophold i udlandet, forudsat at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/ferieaftalen
- 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 eller tilsvarende udenlandsk institution

- 9) Tvangsanbringelse
- 10) Lovligt varslede og afsluttede konflikter
- 11) Aftjening af værnepligt
- 12) Tjeneste i forsvaret på værnepligtstilsvarende vilkår
- 13) Udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget
- 14) Manglende midler til at holde ferie på grund af tvist i ferieåret mellem en ansat og kommunen om krav på feriepenge
- 15) Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven 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.

#### Stk. 2

Er en ansat helt eller delvist afskåret fra at holde optjent betalt ferie, jf. § 22, stk. 1 (feriehindring), inden ferieafholdelsesperiodens udløb (31. december), overføres op til 4 ugers årlig betalt ferie til den efterfølgende ferieafholdelsesperiode. Foreligger der en feriehindring for ferie fra tidligere arbejdsgiver, skal den nye arbejdsgiver senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden meddele den, der skal udbetale ferien, at ferien overføres.

#### **Bemærkning:**

Overførsel kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte forhold er tilstede.

#### Stk. 3

Ansatte, der er helt eller delvist afskåret fra at holde optjent betalt ferie vedrørende ferie ud over 1.-4. ferieuge, har ret til at få udbetalt ferie med løn eller feriegodtgørelse i overensstemmelse med § 27 (automatisk udbetaling af ferie med løn ud over 4 uger) og § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger), medmindre der er indgået skriftlig aftale om overførsel af ferien efter § 16, stk. 1 (overført ferie).

#### Stk. 4

Skyldes feriehindringen efter stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring) sygdom eller barselsorlov/adoptionsorlov efter Aftale om fravær af familiemæssige årsager, og består feriehindringen fortsat frem til udgangen af den følgende ferieafholdelsesperiode, har den ansatte mulighed for at vælge at få den ikke afholdte ferie udbetalt.

#### **Bemærkning:**

Om lønnen ved udbetaling af ferien se § 23, stk. 2 (løn under ferie).

Udbetaling forudsætter, at det er godtgjort, at der er tale om sygdom eller orlov efter Aftale om fravær af familiemæssige årsager. Det afgørende er, om ferie kan afholdes inden ferieafholdelsesperiodens udløb. 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.

Hvis en ansat er forhindret i at holde en fastlagt ferie i to på hinanden følgende ferieafholdelsesperioder vil den ansatte have ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til under den fastlagte ferie. Hvis ferien ikke er fastlagt, har den ansatte ret til at få udbetalt feriepenge svarende til den fast påregnelige løn ved ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. § 23, stk. 2 (løn under ferie).



## Kapitel 7. Løn under ferie og særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)

### § 23. Løn under ferie

Stk. 1

Den ansatte holder ferie med løn, jf. dog § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (timelønnede).

Stk. 2

Lønnen under ferie er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet.

**Bemærkning:**

Dette kan illustreres ved følgende eksempel:

En ansat er deltidsbeskæftiget på 30 timer i de måneder, hvor den ansatte optjener ret til betalt ferie (optjeningstidspunktet).

Den ansatte går op i tid til 37 timer og afholder derefter en uges optjent betalt ferie (ferietidspunktet).

Under ferien har den ansatte ret til den fast påregnelige løn på ferietidspunktet, dog beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet, dvs. 30 timer.

$$\text{Løn under ferie} = \text{Fast påregnelig løn på ferietidspunktet} \times \frac{\text{beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunkt}}{\text{beskæftigelsesgrad på ferietidspunktet}}$$

I forhold til afregning af ferietimer i den ansattes ferieregnskab se § 10, stk. 3 (afregning af ferietimer).

Stk. 3

Den ansatte har ret til ferie mod fradrag i løn, hvis ferien er optjent under anden beskæftigelse i ferieåret eller afholdes efter reglerne i § 8, stk. 3 (suppleringsferie uden løn). 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.

### § 24. Feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn

Den ansatte kan, før ferieårets begyndelse, kræve feriegodtgørelse med 12 % af lønnen i ferieåret i stedet for ferie med løn og særlig feriegodtgørelse.

**Bemærkning:**

En ansat, som opfylder betingelserne for at få løn under ferie, har ret til at vælge at få beregnet feriegodtgørelse med 12 % af lønnen i ferieåret, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse), i stedet for løn under ferie og særlig feriegodtgørelse, selvom den ansatte ikke fratræder. Valget er bindende for den ansatte.

Den ansatte skal fremsætte sit ønske, før ferieåret begynder, det vil sige senest den 31. august i det forudgående ferieår. Hvis den ansatte fremsætter sit ønske fx den 20. august 2021, vil den ansatte få feriegodtgørelse for ferieåret, der begynder den 1. september 2021.

Ud over feriegodtgørelse på 12 % har den ansatte ret til forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

For så vidt angår 6. ferieuge, udbetales eller afholdes denne i henhold til reglerne i Aftale om 6. ferieuge m.m.

## § 25. Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg)

Stk. 1

Den ansatte har ud over ferie med løn ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), der udgør 1 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3.

**Bemærkning:**

Ud over 1 % særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) har den ansatte ret til yderligere særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 2

Særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales ultimo maj, mens særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) for den resterende del af ferieåret udbetales ultimo august.

**Bemærkning:**

Udbetalingen sker for bagudlønnede samtidig med lønudbetalingen for maj og august måned, og for forudlønnede samtidig med lønudbetalingen for juni og september måned.

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) udbetales efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 3

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i den del af ferieåret, som relaterer sig til udbetalingstidspunkterne i stk. 2, med tillæg af

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

Stk. 4

I den ferieberettigede løn fradrages

- 1) udbetaling af feriepenge uden ferie eller 6. ferieuge er afholdt, jf. Aftale om 6. ferieuge § 17, stk. 1 (overført 6. ferieuge), § 14 (udbetaling af 6. ferieuge), § 17, stk. 3 (udbetaling af over-

ført 6. ferieuge) og § 21 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring), samt ferieaftalens § 16 (overført ferie), § 22, stk. 3 (udbetaling af ferie ud over 4 uger ved feriehindring), § 22, stk. 4 (udbetaling af 1.- 4. ferieuge ved feriehindring i form af barsel eller sygdom), § 26 (aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 27 (automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 34 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger) og § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger).

- 2) udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), jf. ferieaftalens § 25, og særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 32
- 3) fridagsgodtgørelse, jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
- 4) løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)
- 5) feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde, dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)
- 6) eventuelt gruppelevstillæg
- 7) tillæg, der indgår i en fritvalgsordning, og hvor den ansatte har valgt et løntillæg frem for en pensionsforhøjelse, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom samt
- 8) tillæg, der ydes til ansatte, der er fyldt 70 år, og hvor den ansatte har valgt at få udbetalt pensionsbidrag som løn frem for en pensionsindbetaling, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom.

## **§ 26. Aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger efter ferieårets udløb**

### **Stk. 1**

Efter ferieårets udløb kan en ansat og en arbejdsgiver aftale, at optjent ferie med løn ud over 4 uger, som ikke er holdt, udbetalt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. dog § 8, stk. 2, 2. pkt. (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring tæller ikke med i opgørelsen af 4 uger).

### **Stk. 2**

Har den ansatte ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal den ansatte skriftligt erklære, at lønnen under ferie vedrører optjent 5. ferieuge, og at den ansatte i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser, som er nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto).

## **§ 27. Automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb**

### **Stk. 1**

Løn under ferie ud over 4 uger som nævnt i § 26 (aftale om udbetaling af ferie med løn ud over 4 uger), udbetales automatisk af arbejdsgiveren senest den 15. februar efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt den ansatte har været ansat hos arbejdsgiveren på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden.

### **Stk. 2**

Har den ansatte ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden, skal den ansatte over for arbejdsgiveren skriftligt erklære, at lønnen under ferie vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og

at den ansatte i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto). Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

## § 28. Udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto

### Stk. 1

Har den ansatte modtaget arbejdsløshedsdagpenge, midlertidig arbejdsmarkedsydelse, kontantydelse, efter løn, fleksydelse, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse, integrationsydelse, uddannelseshjælp eller kontanthjælp i ferieåret/ferieafholdelsesperioden, og har den ansatte ikke været ansat på fuld tid hos arbejdsgiveren i hele ferieåret/ferieafholdelsesperioden, kan udbetaling af ferie med løn eller feriegodtgørelse kun ske efter FerieKontos forudgående godkendelse, jf. § 26, stk. 2, § 27, stk. 2, § 34, stk. 2, og § 35, stk. 2. Dette gælder tillige ansatte, som har modtaget ovennævnte offentlige ydelser i ferieåret/ferieafholdelsesperioden, og som er fratrukket, jf. § 30, § 33 og § 36.

#### **Bemærkning:**

Bestemmelsen omhandler udbetaling af ferie med løn eller feriegodtgørelse i medfør af følgende bestemmelser:

- § 26 (aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger)
- § 27 (automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger)
- § 34 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger)
- § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger)
- § 30 (feriegodtgørelse ved fratrukket)
- § 33 (feriegodtgørelse fra ophørt ansættelsesforhold)
- § 36 (udbetaling ved dødsfald)

### Stk. 2

Antallet af dage med de ydelser, der nævnes i stk. 1, skal trækkes fra det antal dage, de uhævede feriepenge svarer til, medmindre den ansatte på grund af særlige forhold har været afskåret fra at holde ferien inden ferieafholdelsesperiodens udløb, jf. § 18 (sygdom før feriens begyndelse), § 19 (sygdom i ferien), § 20 (suspension af påbegyndt ferie ved sygdom i ferien), § 21 (strejke eller lockout) og § 22 (feriehindring). Resterer der et antal feriedage, udbetaler FerieKonto feriegodtgørelsen eller meddeler den, der administrerer feriegodtgørelsen for hvor mange dage, der kan udbetales til den ansatte.

## Kapitel 8. Feriegodtgørelse

### § 29. Beregningsgrundlag for feriegodtgørelse

#### Stk. 1

Ved beregning af feriegodtgørelse består den ferieberettigede løn af samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i ferieåret med tillæg af

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

## Stk. 2

I den ferieberettigede løn fradrages

- 1) løn, der er udbetalt under afholdelse af ferie, jf. ferieaftalen, samt løn, der er udbetalt under afholdelse af 6. ferieuge, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m.
- 2) udbetalt forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 33 (forhøjet feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 34 (forhøjet feriegodtgørelse for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 35 (forhøjet feriegodtgørelse for timelønnede).
- 3) udbetaling af feriepenge uden ferie eller 6. ferieuge er afholdt, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 17, stk. 1 (overført 6. ferieuge), § 14 (udbetaling af 6. ferieuge), § 17, stk. 3 (udbetaling af overført 6. ferieuge) og § 21 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring), samt ferieaftalens § 16 (overført ferie), § 22, stk. 3 (udbetaling af ferie ud over 4 uger ved feriehindring), § 22, stk. 4 (udbetaling af 1. – 4. ferieuge ved feriehindring i form af barsel eller sygdom), § 26 (aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 27 (automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 34 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger) og § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger).
- 4) udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), jf. ferieaftalens § 25 og særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 32
- 5) fridagsgodtgørelse, jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
- 6) løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)
- 7) feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde, dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.) samt
- 8) eventuelt gruppelevstillæg.

## Stk. 3

Feriegodtgørelse, som vedrører en lønperiode hen over to ferieår, anses for optjent i det nye ferieår.

## § 30. Feriegodtgørelse ved fratræden

### 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. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse), for den optjente betalte ferie, som den ansatte ikke har holdt.

#### **Bemærkning:**

For ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, jf. § 24, opskrives feriegodtgørelsen, således at den ansatte samlet set får svarende til 12,5 % for ikke-afholdt ferie ved fratræden. I det samlede beløb på 12,5 % medregnes evt. allerede udbetalt forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 %.

### Stk. 3

Følgende ansatte får ved fratrædelsen feriegodtgørelse på 12,95 % af den ferieberettigede løn, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse), for den optjente betalte ferie, som den ansatte ikke

har holdt: Ansatte, som i henhold til protokollat 2 til overenskomsten for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl., og til overenskomstens § 25, stk. 13, efter vinterhjemsendelse er berettiget til at genindtræde i hidtidig optjent opsigelsesvarsel m.v.

#### Stk. 4

Har den ansatte i fratrædelsesåret fået udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) efter § 25, særlig ferie godtgørelse (forhøjet ferietillæg) efter § 32 i Aftale om 6. ferieuge m.m. eller forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter § 34 (forhøjet feriegodtgørelse for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 35 (forhøjet feriegodtgørelse for timelønnede) i Aftale om 6. ferieuge m.m., reduceres feriegodtgørelsen. Reduktionen sker med det antal ferietimer af den udbetalte særlige feriegodtgørelse (ferietillæg), særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) eller forhøjede feriegodtgørelse (kontant beløb), der ikke er afviklet ved fratrædelsen.

#### **Bemærkning:**

Ansatte, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn, jf. § 24 i denne aftale, er ikke omfattet af stk. 4.

## **§ 31. Anvisning af feriegodtgørelse**

Feriegodtgørelse efter § 24 (ansatte, der vælger feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 30 (feriegodtgørelse ved fratræden), § 43 (praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 45 (time-lønnede) anvises ved hjælp af et digitalt feriekort.

#### **Bemærkning:**

Arbejdsgiveren indberetter ferieoplysninger til indkomstregistret for ansatte, der fratræder samt ansatte, der får feriegodtgørelse eller sygeferiegodtgørelse under ansættelsen. Herefter bliver den ansattes ferieoplysninger registreret.

Den ansatte kan få et overblik over optjent feriegodtgørelse, herunder optjente feriedage på [www.borger.dk](http://www.borger.dk).

Den ansatte skal anmode om udbetaling af feriegodtgørelse på [www.borger.dk](http://www.borger.dk).

## **§ 32. Udbetaling af feriegodtgørelse i ferieafholdelsesperioden**

#### Stk. 1

Ved digital anmodning om udbetaling af feriegodtgørelse udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelsen til den ansatte. 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 ikke-afholdt ferie hvis:

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

Retten til udbetaling af feriegodtgørelse fortabes efter denne bestemmelse, hvis den ansatte ikke senest 6 måneder efter at have fratruddet arbejdsmarkedet anmoder om udbetaling af feriepengene.

**Bemærkning:**

Udbetaling af feriegodtgørelse kan ske uden digital anmodning. 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. Det anses for at være i overensstemmelse med ferielovens bestemmelser, at alle ansatte, som på fratruddelsestidspunktet 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 fratruddelsestidspunktet forlader arbejdsmarkedet.

Det er ligeledes den enkelte kommunes eget valg, hvilken dokumentation man vil kræve. Man kan eventuelt 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 (CPR-registret). Udlandsopholdets varighed har ikke betydning for i hvilket omfang, der kan udbetales feriegodtgørelse.

Uanset at retten til udbetaling af feriegodtgørelse uden at holde ferie er fortabt efter denne bestemmelse, er det stadig muligt at holde ferie og få udbetalt feriegodtgørelse efter de almindelige regler herom.

### **§ 33. Udbetaling af feriegodtgørelse fra ophørt ansættelsesforhold ved ferieafholdelsesperiodens udløb**

**Stk. 1**

Feriegodtgørelse for optjent betalt ferie, der ikke er holdt inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som er optjent i et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales efter anmodning fra den ansatte, jf. dog § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse af FerieKonto).

Det er en betingelse for udbetaling, at den ansatte skriftligt erklærer, at beløbet stammer fra et ansættelsesforhold, der er ophørt senest ved ferieafholdelsesperiodens udløb, og at den ansatte i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som er nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto).

**Stk. 2**

Udbetaling efter stk. 1 fortabes, hvis den ansatte ikke senest den 30. september efter ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt anmoder arbejdsgiveren om udbetaling.



## **§ 34. Aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger efter ferieårets udløb**

### Stk. 1

Efter ferieårets udløb kan en ansat og en arbejdsgiver aftale, at optjent feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse ud over 4 uger, som ikke er afholdt, udbetalt eller aftalt overført, udbetales før ferieafholdelsesperiodens udløb. Den ansatte skal skriftlig erklære, at betingelserne i 1. pkt. er opfyldt, jf. dog § 8, stk. 2, 2. pkt. (overført 1.-4. ferieuge ved feriehindring tæller ikke med i opgørelsen af 4 uger).

### Stk. 2

Har den ansatte ikke været ansat hos arbejdsgiveren i hele ferieåret på fuld tid, skal den ansatte skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at den ansatte i ferieåret ikke har modtaget offentlige ydelser, som er nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto).

## **§ 35. Automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb**

### Stk. 1

Feriegodtgørelse og sygeferiegodtgørelse for optjent ferie ud over 4 uger som nævnt i § 34, stk. 1 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger) udbetales af arbejdsgiveren senest den 15. februar efter ferieafholdelsesperiodens udløb, såfremt den ansatte har været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver.

### Stk. 2

Har den ansatte ikke været ansat på fuld tid i hele ferieafholdelsesperioden hos samme arbejdsgiver, skal den ansatte skriftligt erklære, at feriegodtgørelsen vedrører optjent ferie ud over 4 uger, og at den ansatte i ferieafholdelsesperioden ikke har modtaget offentlige ydelser, som nævnt i § 28, stk. 1 (udbetaling efter forudgående godkendelse fra FerieKonto). Arbejdsgiveren har pligt til at gemme erklæringen efter bogføringslovens regler om opbevaring af regnskabsmateriale.

## **§ 36. Udbetaling ved dødsfald**

Umiddelbart efter den ansattes død udbetaler arbejdsgiveren feriegodtgørelse efter anmodning fra det udleverede bo. Feriegodtgørelse udbetales til boet mod den fornødne legitimation.

# **Kapitel 9. Forældelse og modregning**

## **§ 37. Forældelse**

### Stk. 1

Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond, og ferien er holdt eller kan udbetales, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, hvis den ansatte ikke inden 5 år efter ferieafholdelsesperiodens udløb retter henvendelse til fonden.



## Stk. 2

Hvis feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse ikke er indbetalt til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond, forældes kravet på feriegodtgørelse, løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, hvis den ansatte ikke inden 5 år efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, fagretlig behandling, politianmeldelse eller indgivelse af konkursbegæring. Efterkommes kravet ikke, skal kravet søges gennemført ved en af de i 1. pkt. øvrige angivne fremgangsmåder uden ugrundet ophold.

## § 38. Uhævede feriepenge

### Stk. 1

Feriegodtgørelse, der ikke er hævet af den ansatte inden udløb af ferieafholdelsesperioden, eller løn under ferie eller særlig feriegodtgørelse, der ikke er udbetalt til den ansatte inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, og som ikke udbetales til den ansatte efter denne aftale eller overføres efter reglerne herom, tilfalder statskassen og Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

#### **Bemærkning:**

Reglerne om udbetaling findes i:

- § 22, stk. 4 (udbetaling af 1.- 4. ferieuge pga. feriehindring i form af sygdom eller barsel)
- § 26 (aftale om udbetaling af ferie med løn ud over 4 uger)
- § 27 (automatisk udbetaling af ferie med løn ud over 4 uger)
- § 33 (feriegodtgørelse fra ophørt ansættelsesforhold)
- § 34 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger)
- § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger)

Reglerne om overførsel findes i:

- § 16 (overført ferie)
- § 22, stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge pga. feriehindring)

Krav på løn under ferie udgør den fast påregnelige løn.

Serviceaftalevirksomheder kan ikke indbetale uhævede feriepenge til lokale kommunale feriefonde, medmindre det fremgår af den lokale kommunale feriefonds vedtægter.

### Stk. 2

Kommunen skal senest den 15. november efter ferieafholdelsesperiodens udløb afregne beløb omfattende af stk. 1 til Arbejdsmarkedets Feriefond eller en godkendt lokal feriefond.

## § 39. Modregning

### Stk. 1

Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav på løn under ferie, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), feriegodtgørelse, 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 10. 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 den ferieafholdelsesperiode, der følger efter det ferieår, hvor genindtrædelsen sker.

#### Stk. 2

Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. september og den 30. april har den pågældende herudover ret til ferie med løn/feriegodtgørelse i den ferieafholdelsesperiode, som knytter sig til det indeværende ferieår, svarende til antal ferietimer fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resterer i ferieåret 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 den ferieafholdelsesperiode, som feriegodtgørelsen vedrører.

Stk. 4

Har tjenestemanden/den reglementsansatte ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansatte haft lønnet beskæftigelse i fraværperioden, 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.

**Bemærkning:**

Derudover har tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte ret til 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

## Kapitel 11. Særlige bestemmelser for elever m.fl.

### § 42. Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser

**Bemærkning:**

Eleverne har i øvrigt ret til 6. ferieuge efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Stk. 1

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 5 ugers betalt ferie i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret, såfremt ansættelsesforholdet er påbegyndt i perioden fra den 2. september til den 31. oktober.

Stk. 2

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni, har eleven en tilsvarende ret til 3 ugers betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under ferielukning før hovedferieperioden, dvs. perioden mellem den 1. november og den 30. april.

**Bemærkning:**

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 1. juli til den 1. september optjener eleven ferie efter ferieaftalens almindelige bestemmelser i det indeværende ferieår.

Stk. 3

I den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt, har eleven ret til 5 ugers betalt ferie. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse, betaler arbejdsgiveren.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder tilsvarende anvendelse for laborantelever/-praktikanter.

## § 43. Praktikanter og studerende i lønnet praktik

### Stk. 1

Til praktikanter og studerende fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 15,42 ferietime for hver måneds beskæftigelse i ferieåret. 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 aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at praktikanter og studerende ikke holder ferie med løn, men med 12,50 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2. Ud over feriegodtgørelse på 12,50 % får praktikanter og studerende i lønnet praktik en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Praktikanter og studerende i lønnet praktik får derudover en kontant godtgørelse for 6. ferieuge efter reglerne i Aftale om 6. ferieuge m.m.

### Stk. 2

Under ansættelsen får praktikanter og studerende feriegodtgørelse med 12,50 % af lønnen i ferieåret beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse).

#### **Bemærkning:**

Ud over feriegodtgørelse på 12,50 % får praktikanter og studerende i lønnet praktik en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

### Stk. 3

Bestemmelserne i § 16 (overført ferie), § 17 (overført ferie i forbindelse med fratræden), § 22, stk. 2 (overført 1.-4. ferieuge pga. feriehindring), § 22, stk. 3 (overført ferie ud over 4 uger pga. feriehindring), § 23 (løn under ferie) og § 25 (særlig feriegodtgørelse – ferietillæg) 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 (ved samme kommune fsva. kontor-, tandklinik- og lægesekretærelever) 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-, ernæringshjælper- og ernæringsassistentelev, 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 § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse) og § 30 (feriegodtgørelse ved fratræden).

## Kapitel 12. Særlige bestemmelser for timelønnede m.fl.

### § 45. Timelønnede

#### Stk. 1

Ved timelønnet beskæftigelse fastsættes optjente ferietimer som for en fuldtidsbeskæftiget til 15,42 ferietimer for hver måneds beskæftigelse i ferieåret. 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 timelønnede ikke holder ferie med løn, men med 12,50 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

#### Stk. 2

Timelønnede får feriegodtgørelse med 12,50 % af lønnen i ferieåret beregnet af de samme løndele, som indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse, jf. § 29 (beregningsgrundlag for feriegodtgørelse).

#### **Bemærkning:**

Ud over feriegodtgørelse på 12,50 %, har den ansatte ret til forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

#### Stk. 3

Bestemmelserne i § 16 (overført ferie), § 22, stk. 3 (overført ferie ud over 4 uger pga. feriehindring), § 23 (løn under ferie) og § 25 (særlig feriegodtgørelse – ferietillæg) finder ikke anvendelse for timelønnede.

#### Stk. 4

Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne feriegodtgørelse til den ansatte, jf. § 30 (feriegodtgørelse ved fratræden), da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

#### Stk.

En timelønnet, der ikke har ret til fuld løn under sygdom, og som har fravær på grund af sygdom, optjener sygeferiegodtgørelse fra anden sygefraværsdag under hver periode med sygefravær, jf. dog stk. 7.

#### Stk. 6

Sygeferiegodtgørelsen udgør 12,50 % af en løn, der beregnes på grundlag af den ansattes sædvanlige løn i de sidste 4 uger før fraværet.

#### Stk. 7

En ansat, som har været ansat i hele ferieåret hos samme arbejdsgiver, har uanset stk. 5 ret til sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag, hvis den ansatte har haft mere end 52 perioder i ferieåret med sygefravær. Har den ansatte ikke været ansat i hele optjeningsåret hos samme arbejdsgiver, eller har den ansatte i perioder i ferieåret ikke optjent betalt ferie, jf. § 7 (perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til ferie med løn), optjener den ansatte ret til ferie med sygeferiegodtgørelse fra første sygefraværsdag efter et forholdsmæssigt færre antal perioder med sygefravær.

## § 46. Budgetmæssigt fastansatte

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

## Kapitel 13. Kompetence og klageadgang

### § 47. Tvister og fortolkning

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

## Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse

### § 48. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har virkning fra den 1. september 2020.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2021. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset foranstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 3

Aftalen om ferie for personale ansat i kommuner af 20. februar 2017 med tilhørende protokollater og bilag indgået med Forhandlingsfællesskabet bortfalder hermed pr. 31. august 2020 og erstattes pr. 1. september 2020 af denne aftale samt Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11) af 18. december 2018 med tilhørende bilag.

København, den 18. december

For

KL

Michael Ziegler

Louise Koldby Dalager

For

Forhandlingsfællesskabet

Mona Striib

Helle Basse

# Bilag A2 – Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner

KL  
Forhandlingsfællesskabet

## Kapitel 1. Indledende bestemmelser

Ved overenskomstforhandlingerne i 2018 er KL og Forhandlingsfællesskabet blevet enige om at implementere Lov om ferie af 30. januar 2018, således at de lovbaseede rettigheder overgår til samtidighedsferie. 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse ud over lovens procent m.v. optjenes og afholdes/udbetales fortsat forskudt. Det betyder, at regelgrundlaget for ferierettigheder for personale ansat i kommuner fra den 1. september 2020 fremgår af:

- 1) Denne aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), forhøjet feriegodtgørelse m.m. (05.11), som i det følgende benævnes "Aftale om 6. ferieuge m.m."
- 2) Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12), som regulerer 1.-5. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) og feriegodtgørelse for ansatte i kommuner. Aftalen benævnes i det følgende "Ferieaftalen".

### § 1. Aftalens område

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

- 1) I KL's forhandlingsområde,
- 2) i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster m.v., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
- 3) på selvejende institutioner m.v., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. nr. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Uanset aftalens anvendelsesområde kan serviceaftalevirksomheder ikke indbetale uhævede feriepenge til lokale kommunale feriefonde medmindre det fremgår af den lokale kommunale feriefonds vedtægter.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. nr. 2, findes i KL's overenskomstnr. 01.30.

Personer i virksomhedspraktik og nytteindsats i henhold til Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats er ikke omfattet af aftalen.

## § 2. Særlige bestemmelser

Stk. 1

Aftalen indeholder særlige bestemmelser for:

- 1) Tjenestemænd, reglementsansatte og budgetmæssigt fastansatte, jf. kapitel 8
- 2) Elever m.fl., jf. kapitel 9
- 3) Timelønnede, jf. kapitel 10

Stk. 2

Særbestemmelser om 6. ferieuge, særlig feriegødtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegødtgørelse (kontant beløb) i aftaler/overenskomster og ferieordninger er kun gældende, hvis de indgår i denne aftale eller er optaget i medfølgende bilag til aftalen.

## § 3. Forbud mod at give afkald på 6. ferieuge m.v.

En ansat kan ikke give afkald på sin ret til 6. ferieuge, særlig feriegødtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegødtgørelse (kontant beløb) efter denne aftale.

## § 4. Afholdelsesperioden for 6. ferieuge og definition af 6. ferieuge

Stk. 1

Ved afholdelsesperioden for 6. ferieuge forstås perioden fra den 1. maj til den 30. april, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

Stk. 2

Ved 6. ferieuge forstås 7 på hinanden følgende kalenderdage inden for, hvilke 6. ferieugetimerne afholdes.

### **Bemærkning:**

For ansatte, som fast arbejder 5 dage om ugen, omfatter en 6. ferieuge ligeledes en egentlig friweekend i tilknytning til ferien. For ansatte, som arbejder efter tjenestetidsplaner med skiftende egentlig tjenestetid, kan antal 6. feriegedage/ 6. ferieugetimer i en ferieuge variere, ligesom der i en 6. ferieuge kan indgå mere eller mindre end en friweekend.



## Kapitel 2. Optjening af 6. ferieuge

### § 5. Optjening af 6. ferieugetimer

Den ansatte optjener 6. ferieugetimer for hver måneds beskæftigelse i et kalenderår (optjeningsår) i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad, jf. dog § 26 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten), § 27 (6. ferieuge for elever), § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

- 1) Ved fuldtidsbeskæftigelse – gennemsnitligt 37 timer ugentligt – optjener den ansatte 3,083 6. ferieugetimer pr. måneds ansættelse 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 6. ferieugetimer pr. måned i overensstemmelse hermed.
- 3) Ved deltidsbeskæftigelse optjener den ansatte 6. ferieugetimer som en forholdsmæssig del af 6. ferieugetimer for en fuldtidsbeskæftiget pr. måneds ansættelse i optjeningsåret.

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

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 6. ferieugetimer i forhold til beskæftigelsens varighed og gældende beskæftigelsesgrad.

- 1) Ved fuldtidsbeskæftigelse optjener den ansatte 0,103 6. ferieugetimer pr. kalenderdag, dog maksimalt 3,083 6. ferieugetimer pr. måned i optjeningsåret.
- 2) Ved deltidsbeskæftigelse af kortere varighed end 1 måned, optjener den ansatte 6. ferieugetimer som en forholdsmæssig del af optjente 6. ferieugetimer pr. arbejdsdag for en fuldtidsbeskæftiget.

### § 7. Perioder, hvor den ansatte ikke optjener ret til 6. ferieuge med løn

Under ansættelsen optjener den ansatte ikke ret til betalt 6. ferieuge i følgende perioder:

- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke den ansatte ikke optjener ret til sygeferiegodtgørelse, jf. ferieaftalens § 45, stk. 5 (timelønnedes ret til sygeferiegodtgørelse).
- 2) Barselsperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiver ikke skal betale fuld eller delvis løn.

#### **Bemærkning:**

Pensionsindbetalinger fx i medfør af aftale om fravær af familiemæssige årsager § 16 og § 26 – det vil sige i den ulønnede del af barselsorloven – sidestilles med løn. Den ansatte optjener derfor ret til betalt 6. ferieuge, når der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder under barsels- og adoptionsorlov 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 § 25 (tjenestemænds optjening af ferie i forbindelse med tjenestefrihed) og § 26 (tjenestemænds genindtrædelse i tjenesten).

- 3) Perioder, hvor den ansatte deltager i strejker og lockout.
- 4) Perioder, hvor den ansatte i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt, fx på grund af vejrmæssige forhold eller materialemangel, medmindre arbejdsgiver betaler fuld eller delvis løn.

## § 8. Ret til 6. ferieuge

Stk.

En ansat, der har været beskæftiget i kommunen i hele optjeningsåret, har ret til at holde 6. ferieuge med løn eller kontant godtgørelse i den efterfølgende afholdelsesperiode, jf. § 5 (optjening af 6. ferieuger). 6. ferieuger fastsættes og afregnes altid i forhold til den gældende beskæftigelsesgrad på tidspunktet for 6. ferieuges afholdelse, jf. dog § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

Stk. 2

Hvis den ansatte ikke har optjent ret til at afholde en hel betalt 6. ferieuge med løn eller kontant godtgørelse, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til en hel 6. ferieuge, uden at der dertil er knyttet ret til løn efter § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge), eller kontant feriegodtgørelse efter § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) eller § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

Stk. 3

Hvis den ansatte har optjent ret til at afholde en hel betalt 6. ferieuge og ikke når op på en hel uge, når alle optjente 6. ferieuger i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad er afregnet, har den ansatte ret til at få ferien suppleret op til en hel 6. ferieuge. Den ansatte har dog ikke samtidig ret til løn efter § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

Stk. 4

Hvis den ansatte, efter afholdelse af en betalt 6. ferieuge, har et antal optjente 6. ferieuger til gode, fastsætter arbejdsgiveren efter drøftelse med den ansatte, hvornår og hvordan de resterende 6. ferieuger skal afholdes.

### **Bemærkning:**

Bestemmelsen i stk. 4 om afholdelse af resterende 6. ferieuger er en undtagelse fra hovedreglen om, at 6. ferieuge holdes i hele dage.

## Kapitel 3. Afholdelse af 6. ferieuge

### § 9. Placering af 6. ferieuge

#### Stk. 1

6. ferieuge skal holdes i afholdelsesperioden for 6. ferieuge i henhold til § 4, stk. 1 (afholdelsesperiode for 6. ferieuge), jf. dog § 17 (overført 6. ferieuge), § 14 (udbetaling af 6. ferieuge) og § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring).

#### Stk. 2

Optjente 6. ferieuetimer afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

**Bemærkning:**

6. ferieugen skal så vidt muligt afspejle arbejdsugen.

#### Stk. 3

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

**Bemærkning:**

Optjente 6. ferieuetimer kan afholdes på et hvilket som helst tidspunkt i afholdelsesperioden for 6. ferieuge.

#### Stk. 4

I forbindelse med placering af 6. ferieuge skal det på forhånd fastlægges, hvornår 6. ferieugen påbegyndes og afsluttes. 6. ferieuge begynder ved arbejdstids begyndelse den første 6. ferieugedag og slutter ved 6. ferieugens ophør. Holdes 6. ferieuge som enkelte eller flere dage, begynder 6. ferieuge ved arbejdstids begyndelse den første 6. ferieugedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste 6. ferieugedag.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen om, at 6. ferieuge begynder ved arbejdstids begyndelse den første 6. ferieugedag, kan for ansatte, hvor en arbejdsuge indeholder arbejdsfrie dage, indebære, at 6. ferieuge begynder på en arbejdsfri dag.

#### Stk. 5

Ved den ansattes placering af 6. ferieuge tilstræbes, at den ansatte, der har været ansat i hele kalenderåret (optjeningsåret), i løbet af afholdelsesperioden opnår en 6. ferieuge, der samlet set ligger så tæt på én uges ferie, som det er muligt.

#### Stk. 6

6. ferieuge kan ikke holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehellidage, overenskomstmæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsfridage herfor, eller hvis den ansatte er afskåret fra at holde 6. ferieuge, jf. § 21 (feriehindring).

#### Stk. 7

6. ferieuetimer skal afregnes i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad.

**Bemærkning:**

6. ferieuge holdes i dage, men afregnes i timer.

I ferieregnskabet for en fuldtidsbeskæftiget afregnes som udgangspunkt 7,4 ferietimer ved afholdelse af en 6. ferieugedag. For en deltidsbeskæftiget afregnes 6. ferieuger timer forholds-mæssigt.

For ansatte med skiftende arbejdstider afregnes 6. ferieuger timer svarende til antallet af planlagte arbejdstimer den pågældende feriedag.

Har en ansat ændret beskæftigelsesgrad i kalenderåret (optjeningsåret), justeres antallet af optjente 6. ferieuger timer op eller ned, så de svarer til den ansattes aktuelle beskæftigelsesgrad, inden afregning af 6. ferieuger timer sker.

I forhold til lønnen under 6. ferieuge se § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

## § 10. Ændring af 6. ferieuge

Hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan arbejdsgiveren ændre tidligere planlagt 6. ferieuge. I så fald holdes 6. ferieuger timerne efterfølgende efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge). Arbejdsgiveren skal erstatte et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen. Allerede påbegyndt 6. ferieuge kan ikke afbrydes.

**Bemærkning:**

Ændring af 6. ferieuge kan kun ske, hvis det er nødvendigt og begrundet i væsentlige, 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 6. ferieuge ændret, der skal udføre arbejdet, og der skal være tale om væsentlige hensyn til virksomhedens drift. Hvis 6. ferieuge 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 den ansatte skal afbryde en allerede begyndt 6. ferieuge.

## § 11. Rækkefølge på afholdelse af 6. ferieuge

Stk. 1

Optjent 6. ferieuge efter § 5 (optjening af 6. ferieuger timer) skal holdes forud for ikke-optjent 6. ferieuge efter § 8, stk. 2 (suppleringsferie), medmindre andet aftales.

Stk. 2

Overførte 6. ferieuger timer skal holdes forud for ny 6. ferieuge.

## Kapitel 4. Betaling for 6. ferieuge

### § 12. Løn under afholdelse af 6. ferieuge

Stk. 1

Den ansatte holder 6. ferieuge med løn, jf. dog § 28 (6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 30 (6. ferieuge for timelønnede).

Stk. 2

Lønnen under 6. ferieuge er den fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Lønnen beregnes i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet.

**Bemærkning:**

Dette kan illustreres ved følgende eksempel:

En ansat er deltidsbeskæftiget på 30 timer i de måneder, hvor den ansatte optjener ret til betalt ferie (optjeningstidspunktet).

Den ansatte går op i tid til 37 timer og afholder derefter en uges optjent betalt ferie (ferietidspunktet).

Under ferien har den ansatte ret til den fast påregnelige løn på ferietidspunktet, dog beregnet i forhold til beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet, dvs. 30 timer.

$$\text{Løn under ferie} = \text{Fast påregnelig løn på ferietidspunktet} \times \frac{\text{beskæftigelsesgrad på optjeningstidspunkt}}{\text{beskæftigelsesgrad på ferietidspunktet}}$$

I forhold til afregning af 6. ferieugeretimer i den ansattes ferieregnskab se § 9, stk. 7 (afregning af 6. ferieugeretimer).

### § 13. Kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.

Stk.

En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagtillæg under 6. ferieuge efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagtillæg i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes en kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 %.

Stk. 2

En deltidsansat, der udover den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke vederlægges som overarbejde, får kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 % af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i kalenderåret (optjeningsåret).

Stk. 3

En ansat efter overenskomsten for dagplejere er ikke berettiget til dispositionsvederlag under ferie. Af det udbetalte dispositionsvederlag i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes en kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 %.

Stk. 4

Kontant godtgørelse efter stk. 1-3 udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

**Bemærkning:**

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

Udover den kontante godtgørelse for 6. ferieuge, beregnes feriegodtgørelse på 12,5 % efter denne aftales § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.).

## Kapitel 5. Udbetaling og overførsel af 6. ferieuge

### § 14. Udbetaling af 6. ferieuge

Ønsker en månedslønnet ansat ikke at holde optjente 6. ferieuetimer i afholdelsesperioden for 6. ferieuge, har den ansatte ret til at få de resterende 6. ferieuetimer udbetalt ved den førstkomende lønudbetaling efter afholdelsesperiodens udløb, jf. dog § 15 (lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge).

**Bemærkning:**

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

### § 15. Mulighed for lokal særregel om udbetaling af 6. ferieuge

**Bemærkning:**

§ 15 finder kun anvendelse, såfremt kommunen senest ved begyndelsen af afholdelsesperioden for 6. ferieuge generelt overfor de ansatte tilkendegiver, at kommunen af budget- og planlægningsmæssige hensyn vil benytte sig af reglen.

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Stk. 3

Hvis 6. ferieuge alligevel ikke kan holdes på grund af en feriehindring, udbetales den kontant ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, medmindre 6. ferieuge aftales overført til den efterfølgende afholdelsesperiode, jf. § 17 (overført 6. ferieuge).

Stk. 4

Hvis arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for 6. ferieuges afholdelse, under henvisning til at arbejdets udførelse hindrer dette, og ferien ikke er afholdt inden udløbet af afholdel-

sesperioden for 6. ferieuge, udbetales 6. ferieuge kontant, medmindre 6. ferieuge aftales overført til den efterfølgende afholdelsesperiode, jf. § 17 (overført 6. ferieuge).

#### Stk. 5

Hvis den ansatte undlader at afholde 6. ferieuge, overføres 6. ferieuge til den efterfølgende afholdelsesperiode for 6. ferieuge. Den ansatte kan i forbindelse med overførslen tilkendegive, hvornår 6. ferieuge vil blive afholdt i den nye afholdelsesperiode. Hvis den ansatte ikke i forbindelse med overførslen tilkendegiver, hvornår 6. ferieuge vil blive afholdt, kan ferien varsles i henhold til reglerne i § 17, stk. 2 (varsling af overført 6. ferieuge).

#### Stk. 6

Hvis den ansatte fratræder sin stilling, uden at ferien er afholdt, udbetales 6. ferieuge kontant, jf. § 22 (6. ferieuge ved fratræden).

## § 16. Beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge

#### Stk. 1

Udbetaling af 6. ferieuge sker med 2,5 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2-3.

#### **Bemærkning:**

Såfremt der kun sker udbetaling af en del af 6. ferieuge, udgør betalingen en forholdsmæssig andel af de 2,5 %.

#### Stk. 2

Den ferieberettigede løn består af samtlige A-indkomstskattepligtige løndelev, som arbejdsgiver har udbetalt i kalenderåret (optjeningsåret) med tillæg af

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

#### Stk. 3

I den ferieberettigede løn fradrages

- 1) løn, der er udbetalt under afholdelse af ferie, jf. ferieaftalen, samt løn, der er udbetalt under afholdelse af 6. ferieuge, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m.
- 2) udbetalt forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), jf. Aftale om 6. ferieuge § 33 (forhøjet feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn), § 34 (forhøjet feriegodtgørelse for praktikanter og studerende i lønnet praktik) og § 35 (forhøjet feriegodtgørelse for timelønnede).
- 3) udbetaling af feriepenge uden ferie eller 6. ferieuge er afholdt, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 17, stk. 1 (overført 6. ferieuge), § 14 (udbetaling af 6. ferieuge), § 17, stk. 3 (udbetaling af overført 6. ferieuge) § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring), samt ferieaftalens § 16 (overført ferie), § 22, stk. 3 (udbetaling af ferie ud over 4 uger ved feriehindring), § 22, stk. 4 (udbetaling af 1.- 4. ferieuge ved feriehindring i form af barsel eller sygdom), § 26 (aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 27 (automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 34 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger) og § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger).

- 4) udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), jf. ferieaftalens § 25, og særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 32
- 5) fridagsgodtgørelse, jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
- 6) løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)
- 7) feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde, dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.) samt
- 8) eventuelt gruppelevstillæg.

## § 17. Aftale om overførsel af 6. ferieuge

### Stk. 1

Arbejdsgiveren og en månedslønnet ansat kan inden den 30. september efter udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge skriftligt aftale, at optjente uafviklede 6. ferieuger skal overføres til den/de følgende afholdelsesperioder for 6. ferieuge.

#### **Bemærkning:**

Overførte 6. ferieuger fastsættes og afvikles i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad.

Om aflønning se § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge)

### Stk. 2

Ved indgåelse af en skriftlig aftale efter stk. 1 skal de nærmere vilkår for afviklingen af de overførte 6. ferietimer fastlægges. Medmindre andet er aftalt, giver arbejdsgiveren meddelelse om placering af de overførte 6. ferieuger så tidligt som muligt. Meddelelsen skal dog senest gives 1 måned før afviklingens begyndelse, medmindre særlige omstændigheder hindrer dette.

### Stk. 3

En ansat, som har overført 6. ferieuger efter § 17, stk. 1 (overført 6. ferieuge), og som ikke ved udløbet af afholdelsesperioden for den overførte 6. ferieuge har afholdt alle overførte 6. ferieuger, har ret til at få de resterende overførte 6. ferieuger udbetalt ved den førstkommende lønudbetaling efter afholdelsesperiodens udløb, jf. § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

#### **Bemærkning:**

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

## Kapitel 6. Hindringer for afholdelse af 6. ferieuge

### § 18. Sygdom før 6. ferieuges begyndelse

#### Stk. 1

En ansat, der er syg eller sygemeldt, når 6. ferieuge begynder, har ret til at få den suspenderet.



Stk. 2

Såfremt 6. ferieuge suspenderes efter stk. 1, holdes erstatningsferietimerne efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge), jf. dog § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring).

**Bemærkning:**

En ansat, der er syg, når 6. ferieuge 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 efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge).

## § 19. Suspension af påbegyndt 6. ferieuge ved sygdom i ferien

Stk. 1

Såfremt sygdom indtræder, når 6. ferieuge er påbegyndt, kan 6. ferieuge i særlige tilfælde helt eller delvist suspenderes, hvis arbejdsgiver 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. 2

Arbejdsgiveren kan beslutte, at den ansatte skal dokumentere sygdom efter stk. 1 ved lægeerklæring. Det er arbejdsgiveren, der afholder udgiften til lægeerklæringen.

**Bemærkning:**

Hvis den ansatte allerede har dokumenteret sin sygdom, kan denne dokumentation lægges til grund.

Stk. 3

Såfremt 6. ferieuge suspenderes helt eller delvist efter stk. 1, holdes erstatningsferietimerne efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge), jf. dog § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring).

## § 20. Strejke eller lockout og 6. ferieuge

Stk. 1

Hvis den ansatte deltager i lovlig strejke eller lockout, når 6. ferieuge 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 § 21 (feriehindring). 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 arbejdskonflikt begynder.

## Stk. 2

Når konflikten ophører, holdes 6. ferieuge efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge).

## § 21. Feriehindringer

### Stk. 1

En ansat har ikke pligt til at holde 6. ferieuge på dage, hvor den ansatte helt eller delvist er afskåret fra at holde denne grundet:

- 1) Egen sygdom (hel eller delvis)
- 2) Barselsorlov
- 3) Orlov til adoption
- 4) Ophold i udlandet forudsat, at pågældende er i et ansættelsesforhold, som ikke er omfattet af ferieloven/Aftale om 6. ferieuge m.m.
- 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 eller tilsvarende udenlandsk institution
- 9) Tvangsanbringelse
- 10) Lovligt varslede og afsluttede konflikter
- 11) Aftjening af værnepligt
- 12) Tjeneste i forsvaret på værnepligtstilignende vilkår
- 13) Udsendelse af forsvaret for at deltage i konfliktforebyggende, fredsbevarende, fredsskabende eller humanitære opgaver, når opgaven hviler på et mandat fra folketinget
- 14) Manglende midler til at holde 6. ferieuge på grund af tvist i afholdelsesperioden for 6. ferieuge mellem en ansat og kommunen om krav på 6. ferieugepenge
- 15) Pasning af nærtstående syge eller døende, hvor den ansatte i en kortere tidsbegrænset periode er tilkendt tabt arbejdsfortjeneste, løn eller vederlag efter serviceloven 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:**

Foreligger en af ovenstående feriehindringer, er udgangspunktet, at 6. ferieugerne afholdes på et senere tidspunkt i afholdelsesperioden for 6. ferieuge efter den ansattes ønske i overensstemmelse med § 9, stk. 1-3 (placering af 6. ferieuge).

### Stk. 2

Foreligger der en af de i stk. 1 nævnte forhold umiddelbart op til udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, dvs. 30. april, kan løn for ikke-afholdt 6. ferieuge udbetales senest ved afholdelsesperiodens afslutning, medmindre der indgås aftale om overførsel, jf. § 17 (overført 6. ferieuge).

#### **Bemærkning:**

Løn for 6. ferieuge kan som hovedregel først udbetales ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, når det er endeligt konstateret, at 6. ferieuge ikke har kunnet holdes på grund af en eller flere af de i stk. 1 nævnte forhold. Det afgørende er, om 6. ferieuge kan afholdes inden for de fastsatte frister. Det er alene de 6. ferieugedage, som der ikke er plads til at holde, som der kan ske udbetaling for. En ansat har i den situation ikke krav på at holde 6. ferieuge i sammenhæng.

I særlige tilfælde kan udbetaling dog ske på et tidligere tidspunkt.

I særlige tilfælde kan det på forhånd sandsynliggøres, at en feriehindring vil vare hele afholdelsesperioden. Dermed vil den ansatte helt være afskåret fra at holde sin 6. ferieuge i afholdelsesperioden. I den situation kan arbejdsgiveren udbetale løn for 6. ferieuge 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 afholdelsesperiodens 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. 2 kan ske, når det er godtgjort, at en af de i stk. 1 nævnte forhold er til stede.

**Bemærkning:**

Om lønnen ved udbetaling af 6. ferieuge se § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

Den ansatte har ret til at få udbetalt den løn, som den ansatte ville have ret til under den fastlagte 6. ferieuge.

Hvis det ikke har været fastlagt, hvornår 6. ferieuge skulle afholdes, har den ansatte ret til at få udbetalt feriepenge svarende til den fast påregnelige løn ved udløbet af afholdelsesperioden for 6. ferieuge, jf. § 12, stk. 2 (løn under 6. ferieuge).

## Kapitel 7. 6. ferieuge ved fratræden

### § 22. 6. ferieuge ved fratræden

Har den ansatte ved fratræden ikke afviklet alle optjente 6. ferieugetimer, udbetales ikke-afholdte timer som en kontant godtgørelse i forbindelse med sidste lønudbetaling, jf. dog § 29 (6. ferieuge ved ansættelse efter endt elev/praktiktid), og § 23, stk. 2 (aftale om medtagelse af 6. ferieugetimer ved overgang til anden regional/kommunal ansættelse). Udbetalingen sker efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

**Bemærkning:**

Udbetalingen omfatter såvel optjente 6. ferieugetimer fra den igangværende afholdelsesperiode for 6. ferieuge, som optjente 6. ferieugetimer i det igangværende kalenderår (optjeningsår) indtil fratrædelsestidspunktet samt ikke-afviklede overførte 6. ferieugetimer.

### § 23. Overført 6. ferieuge ved fratræden

Stk. 1

Arbejdsgiveren kan ikke pålægge en ansat, der er opsagt, at holde overført 6. ferieuge i en opsigelses-/fritstillingsperiode.

#### Stk. 2

Overgår den ansatte til anden ansættelse, der er omfattet af den kommunale eller regionale Aftale om 6. ferieuge m.m., kan den ansatte og en ny arbejdsgiver skriftligt aftale, at den ansatte medtager overførte 6. ferieuger i den nye ansættelse.

### **§ 24. Udbetaling af 6. ferieuge ved dødsfald**

Umiddelbart efter den ansattes død udbetaler arbejdsgiveren alle ikke-afviklede optjente 6. ferieuger efter anmodning fra det udleverede bo. Udbetaling til boet sker mod den fornødne legitimation.

## **Kapitel 8. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge ift. tjenestemænd, reglementsansatte, budgetmæssigt fastansatte**

### **§ 25. Optjening af 6. ferieuge 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 6. ferieuge 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.

### **§ 26. 6. ferieuge ved genindtrædelse i tjenesten**

#### Stk. 1

Ved genindtrædelse i tjenesten efter afskedigelse med rådighedsløn, reglementsbestemt efterløn eller begrundet i helbredsbebet utjenstedygtighed, har en tjenestemand/en reglementsansat ved en døgninstitution/en budgetmæssigt fastansat ret til 6. ferieuge med løn i den afholdelsesperiode for 6. ferieuge, der følger efter den afholdelsesperiode, hvor genindtrædelsen sker.

#### Stk. 2

Ved genindtrædelse i perioden mellem den 1. maj og den 31. december har den pågældende herudover ret til 6. ferieuge med løn i den igangværende afholdelsesperiode for 6. ferieuge, svarende til det antal 6. ferieuger fastsat i forhold til den til enhver tid gældende beskæftigelsesgrad gange med antal fulde måneder, der resterer i afholdelsesperioden på genindtrædelsestidspunktet.

Stk. 3

Eventuel kontant godtgørelse for 6. ferieuge, der er afregnet i forbindelse med tjenestemandens afsked med rådighedsløn eller ventepenge, modregnes i den løn, der udbetales under 6. ferieuge, hvis tjenestemanden genindtræder i tjenesten inden udløbet af den afholdelsesperiode for 6. ferieuge, som den kontante godtgørelse vedrører.

Stk. 4

Har tjenestemanden/den reglementsansatte ved en døgninstitution/den budgetmæssigt fastansatte haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, skal denne under afholdelse af 6. ferieuge trækkes i løn, svarende til den kontante godtgørelse for 6. ferieuge, som er udbetalt ved den lønnede beskæftigelse.

Stk. 5

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

## **Kapitel 9. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge for elever m.fl.**

### **§ 27. 6. ferieuge for elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser**

Stk. 1

Elever med uddannelsesaftale efter lov om erhvervsuddannelser har ret til 6. ferieuge med løn i den igangværende afholdelsesperiode for 6. ferieuge, hvis ansættelsesforholdet er påbegyndt inden den 1. juli i afholdelsesperioden.

**Bemærkning:**

Er ansættelsesforholdet påbegyndt i perioden fra den 1. juli til den 30. april, har eleven alene ret til betalt 6. ferieuge efter denne aftales almindelige bestemmelser.

Stk. 2

I den første og anden hele afholdelsesperiode for 6. ferieuge efter ansættelsesforholdet er påbegyndt, har eleven ret til betalt 6. ferieuge. I det omfang eleven ikke selv har optjent ret til løn under 6. ferieuge, betaler arbejdsgiveren.

**Bemærkning:**

Eventuel udbetalt kontant godtgørelse i henhold til § 22 (6. ferieuge ved fratræden) modregnes i arbejdsgiverens betaling af løn under 6. ferieuge.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1-3 finder tilsvarende anvendelse for laborantelever/-praktikanter.

## **§ 28. Kontant godtgørelse for 6. ferieuge for praktikanter og studerende i lønnet praktik**

### Stk. 1

Til praktikanter og studerende fastsættes optjente 6. ferieuger som for en fuldtidsbeskæftiget til 3,083 6. ferieuger for hver måneds beskæftigelse i kalenderåret (optjeningsåret). Ved beskæftigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente 6. ferieuger tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

#### **Bemærkning:**

Antal optjente 6. ferieuger til praktikanter og studerende er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at praktikanter og studerende ikke holder 6. ferieuge med løn, men med en kontant godtgørelse på 2,5 % feriegodtgørelse, jf. stk. 2.

### Stk. 2

Under ansættelsen får praktikanter og studerende 6. ferieuge udbetalt som en kontant godtgørelse på 2,5 %, der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

## **§ 29. 6. ferieuge ved ansættelse efter endt elev-/praktiktid**

### Stk. 1

En elev, der umiddelbart efter endt uddannelse overgår til ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed (ved samme kommune fsva. kontor-, tandklinik- og lægesekretærolever) i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til 6. ferieuge med løn, hvis denne både er berettiget til 6. ferieuge med løn under elevtiden og i den nye stilling.

### Stk. 2

En farmakonom-, ernæringshjælper- og ernæringsassistentelev, der senest 1 måned efter endt uddannelse tiltræder i en stilling, som denne har uddannet sig til, har ret til 6. ferieuge med løn. Kontant udbetaling af 6. ferieuge fra uddannelsesstederne modregnes i lønnen, når 6. ferieuge afholdes.

### Stk. 3

I andre tilfælde udbetaler arbejdsgiveren ved uddannelsesforholdets ophør eller praktikperiodens udløb alle ikke-afviklede optjente 6. ferieuger i forbindelse med sidste lønudbetaling. Udbetalingen sker efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

## **Kapitel 10. Særlige bestemmelser om 6. ferieuge for timelønnede m.fl.**

### **§ 30. Kontant godtgørelse for 6. ferieuge for timelønnede**

#### Stk. 1

Ved timelønnet beskæftigelse fastsættes optjente 6. ferieuger som for en fuldtidsbeskæftiget til 3,083 6. ferieuger for hver måneds beskæftigelse i kalenderåret (optjeningsåret). Ved beskæf-

tigelse af kortere varighed end 1 måned fastsættes optjente 6. ferieuger tilsvarende som for en fuldtidsbeskæftiget.

**Bemærkning:**

Antal optjente 6. ferieuger til timelønnede er uanset aktuel beskæftigelsesgrad fastsat svarende til en fuldtidsbeskæftiget. Dette er begrundet i, at timelønnede ikke holder 6. ferieuge med løn, men med en kontant godtgørelse på 2,5 %, jf. stk. 2.

Stk. 2

Timelønnede får 6. ferieuge udbetalt som en kontant godtgørelse på 2,5 %, der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

Stk. 3

Bestemmelserne i § 17 (overført 6. ferieuge), § 23 (overført 6. ferieuge ved fratræden) og § 12 (løn under 6. ferieuge) finder ikke anvendelse for timelønnede.

Stk. 4

Overgår den ansatte umiddelbart fra ansættelse på timeløn til månedsløn, skal arbejdsgiver afregne kontant godtgørelse for 6. ferieuge til den ansatte, jf. § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge) og § 22 (6. ferieuge ved fratræden), da overgangen anses for en fratræden i aftalens forstand.

## § 31. 6. ferieuge for budgetmæssigt fastansatte

Bestemmelserne i § 30 (6. ferieuge for timelønnede) finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

# Kapitel 11. Forhøjet feriebetaling

## § 32. Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg)

Stk. 1

Ansatte, der holder ferie med løn, har ret til særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), der udgør 0,95 % af den ferieberettigede løn, jf. stk. 2 og 3. For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

**Bemærkning:**

Ud over særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) har den ansatte ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) på 1 % efter ferieaftalen.

Stk. 2

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

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

### Stk. 3

I den ferieberettigede løn fradrages

- 1) udbetaling af feriepenge uden ferie eller 6. ferieuge er afholdt, jf. Aftale om 6. ferieuge § 17, stk. 1 (overført 6. ferieuge), § 14 (udbetaling af 6. ferieuge), § 17, stk. 3 (udbetaling af overført 6. ferieuge), § 21, stk. 2 og 3 (udbetaling af 6. ferieuge ved feriehindring), samt ferieaftalens § 16 (overført ferie), § 22, stk. 3 (udbetaling af ferie ud over 4 uger ved feriehindring) § 22, stk. 4 (udbetaling af 1.- 4. ferieuge ved feriehindring i form af barsel eller sygdom), § 26 (aftale om udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 27 (automatisk udbetaling af løn under ferie ud over 4 uger), § 34 (aftale om udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger) og § 35 (automatisk udbetaling af feriegodtgørelse ud over 4 uger).
- 2) udbetalt særlig feriegodtgørelse (ferietillæg), jf. ferieaftalens § 25, og særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg), jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 32
- 3) fridagsgodtgørelse, jf. Aftale om arbejdstid, forskudt tid, holddrift og rådighedsvagt
- 4) løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde og dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)
- 5) feriegodtgørelse og kontant godtgørelse af løn for rådighedsvagttillæg, merarbejde, dispositionsvederlag, jf. Aftale om 6. ferieuge m.m. § 37 (feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.) og § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)
- 6) eventuelt gruppelivstillæg
- 7) tillæg, der indgår i en fritvalgsordning, og hvor den ansatte har valgt et løntillæg frem for en pensionsforhøjelse, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom samt
- 8) tillæg, der ydes til ansatte, der er fyldt 70 år, og hvor den ansatte har valgt at få udbetalt pensionsbidrag som løn frem for en pensionsindbetaling, jf. dog de enkelte overenskomsters bestemmelser herom.

### Stk. 4

Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) udbetales senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

#### **Bemærkning:**

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

## **§ 33. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) i stedet for ferie med løn**

### Stk. 1

En ansat, der har valgt feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn efter § 24 i ferieaftalen, får en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret), der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling 6. ferieuge). For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

#### **Bemærkning:**

Ud over forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), har den ansatte ret til feriegodtgørelse på 12 % efter ferieaftalen.



Stk. 2

Udbetaling af forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter stk. 1 skal ske senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

**Bemærkning:**

Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af den ansattes løn i kalenderåret (optjeningsåret), fx fra den 1. januar til den 31. december 2021, og udbetales til den ansatte den 1. maj 2022.

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

## **§ 34. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for praktikanter og studerende i lønnet praktik**

Stk. 1

Under ansættelsen får praktikanter og studerende forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret), der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge). For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

**Bemærkning:**

Ud over forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), har den ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

Stk. 2

Udbetaling af forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter stk. 1 skal ske senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

**Bemærkning:**

Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af den ansattes løn i kalenderåret, fx fra den 1. januar til den 31. december 2021 og udbetales til den ansatte den 1. maj 2022.

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

## **§ 35. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for timelønnede**

Stk. 1

Under ansættelsen får timelønnede en forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) på 0,45 % af lønnen i kalenderåret (optjeningsåret), der beregnes efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge). For nogle overenskomstgrupper er procentsatsen højere, jf. bilag 1.

**Bemærkning:**

Ud over forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb), har den ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

## Stk. 2

Udbetaling af forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) efter stk. 1 skal ske senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

### **Bemærkning:**

Den forhøjede feriegodtgørelse beregnes på baggrund af den ansattes løn i kalenderåret, fx fra den 1. januar til den 31. december 2021 og udbetales til den ansatte den 1. maj 2022.

Udbetaling sker for bagudlønnede samtidig med den sidste lønudbetaling for april måned og for forudlønnede samtidig med den første lønudbetaling for maj måned.

## **§ 36. Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for budgetmæssigt fastansatte**

Bestemmelserne i § 35 (forhøjet feriegodtgørelse for timelønnede) finder tilsvarende anvendelse for budgetmæssigt fastansatte, medmindre andet er anført i aftalen.

## **§ 37. Feriegodtgørelse af tillæg, vederlag m.v.**

### Stk. 1

En ansat er ikke berettiget til rådighedsvagttillæg under 1.-5. ferieuge efter KL's arbejdstidsaftaler og aftaler om rådighedsvagt. Af det udbetalte rådighedsvagttillæg i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes feriegodtgørelse på 12,5 % efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

### Stk. 2

En deltidsansat, der ud over den for den pågældende fastsatte arbejdstid udfører merarbejde, der ikke veder lægges som overarbejde, får feriegodtgørelse på 12,5 % efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge) af den udbetalte løn for det præsterede merarbejde i kalenderåret (optjeningsåret).

### Stk. 3

En ansat efter overenskomsten for dagplejere er ikke berettiget til dispositionsvederlag under ferie. Af det udbetalte dispositionsvederlag i kalenderåret (optjeningsåret) beregnes feriegodtgørelse på 12,5 % efter § 16 (beregningsgrundlag for udbetaling af 6. ferieuge).

### Stk. 4

Feriegodtgørelse efter stk. 1-3 udbetales som et kontant beløb senest den 1. maj, som følger nærmest efter kalenderåret (optjeningsåret).

### **Bemærkning:**

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

Ud over feriegodtgørelsen, beregnes en kontant godtgørelse for 6. ferieuge på 2,5 % efter denne aftales § 13 (kontant godtgørelse for 6. ferieuge ift. tillæg, vederlag m.v.)

## Kapitel 12. Forældelse og modregning

### § 38. Forældelse

Stk. 1

Krav vedr. 6. ferieuge forældes 5 år efter udløbet af den afholdelsesperiode, som kravet vedrører.

Stk. 2

Krav vedr. forhøjet feriebetaling, jf. kapitel 11, forældes 5 år efter den 30. april, som følger nærmest efter udbetaling senest skulle have fundet sted.

### § 39. Modregning

Stk. 1

Arbejdsgiveren kan modregne i en ansats krav efter denne aftale, 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 13. Kompetence og klageadgang

### § 40. Tvister og fortolkning

Retstvister/uoverensstemmelser om fortolkning af eller overtrædelse af denne aftale behandles efter aftale vedrørende behandling af retstvister og aftaler indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

## Kapitel 14. Ikrafttræden og opsigelse

### § 41. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen har virkning fra den 1. september 2020.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst den 31. marts 2021. Ved ny ferielovgivning kan aftalen af hver af parterne tages op til genforhandling uanset for-

anstående opsigelsesbestemmelse.

Stk. 3

Aftalen om ferie for personale ansat i kommuner af 20. februar 2017 med tilhørende protokollater og bilag indgået med Forhandlingsfællesskabet bortfalder hermed pr. 31. august 2020 og erstattes pr. 1. september 2020 af denne aftale med tilhørende bilag samt Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12) af 18. december 2018.

København, den 18. december 2018

For  
KL  
Michael Ziegler  
Louise Koldby Dalager

For  
Forhandlingsfællesskabet  
Mona Striib  
Helle Basse

## Bilag 1

### **Særbestemmelser om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og feriegodtgørelse (kontant beløb)**

Dette bilag er et bilag til Aftale om 6. ferieuge m.m. Bilaget oplister i overensstemmelse med Aftale om 6. ferieuge m.m. § 2, stk. 2, gældende særbestemmelser om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og feriegodtgørelse (kontant beløb) i overenskomster inden for KL og Forhandlingsfællesskabets område. Bestemmelser om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse i forbindelse med 6. ferieuge samt tjenestefrihedsbestemmelser fastsat i de enkelte aftaler/overenskomster eller tilknyttede protokollater berøres ikke af Aftale om 6. ferieuge, og indgår derfor ikke i dette bilag.

#### *Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) i stedet for ferie med løn (Aftale om 6. ferieuge m.m. § 33)*

Der er aftalt en højere procentsats for forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for følgende personalegrupper inden for KL's område:

- 1) Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) – 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12 % efter ferieaftalen
- 2) Ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v. omfattet af KL's overenskomst (71.01 og 71.01A) – 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12 % efter ferieaftalen.

#### *Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for timelønnede (Aftale om 6. ferieuge m.m. § 35)*

Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) og (70.02) – 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

#### *Forhøjet feriegodtgørelse (kontant beløb) for praktikanter og studerende i lønnet praktik (Aftale om 6. ferieuge m.m. § 34)*

Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorer i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) – 0,8 %. Derudover har de ansatte ret til feriegodtgørelse på 12,5 % efter ferieaftalen.

#### *Særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) (Aftale om 6. ferieuge m.m. § 32)*

Der er aftalt en højere procentsats for særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) for følgende personalegrupper inden for KL's område:

- 1) Handicapledsagere (78.01) – 1,05 %.
- 2) Lærere og ledere m.fl. i folkeskoler, voksenspecialundervisning (50.01 og 50.81), ungdomsskoler m.v. (50.62) og sprogcentre (50.72) – 1,15 %.
- 3) Professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. inden for LC's forhandlingsområde (52.01) – 1,15 %.
- 4) Ikke-faglærte lønarbejdere (41.41) – 1,35 %.
- 5) Tandlæger (53.01) – 1,35 %.
- 6) Erhvervsuddannede serviceassistenter og rengøringsteknikere (41.71) – 1,35 %.
- 7) Husassistenter (75.01) – 1,35 %.
- 8) Rengøringsassistenter (41.21) – 1,35 %.

- 9) Kantineledere og rengøringsledere/-chefer (41.51) – 1,45 %.
- 10) Kort- og landmålingsteknikere (40.41) – 1,45 %.
- 11) Specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte brolæggere, faglærte struktører, faglærte murere m.fl. (40.01) – 1,45 %.
- 12) Specialarbejdere i Københavns Kommune (5.40.01) og Frederiksberg Kommune (6.40.01) – 1,45 %.
- 13) Tekniske servicemedarbejdere og tekniske serviceledere ved kommunale institutioner, parkeringsvagter/- kontrollører og uddannede ejendomsserviceteknikere i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, ekskl. ansatte i Frederiksberg svømmehal (41.01) – 1,45 %.
- 14) Miljøkontrollører i miljøkontrollen i Københavns Kommune (41.01) – 1,45 %.
- 15) Arbejdsformænd, vejformænd, faglærte gartnerformænd m.fl. i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune (40.31) – 1,45 %.
- 16) Driftsassistenten i Københavns Kommune (5.40.51) – 1,45 %.
- 17) Kedel-, maskin- og motorpassere i Københavns Kommune (5.40.01) – 1,45 %.
- 18) Maskinmestre ved institutioner i Københavns Kommune (40.41) – 1,45 %.
- 19) Maskinmestre i Frederiksberg Kommune (40.41) – 1,25 %.
- 20) Chefer i Frederiksberg Kommune (30.01) – 1,25 %.
- 21) Kontorpersonale og tandklinikassistenter i Frederiksberg Kommune (6.30.11) – 1,25 %.
- 22) Syge- og sundhedsplejersker, ergoterapeuter, fysioterapeuter, ernæringsassistenter, professionsbachelorere i ernæring og sundhed, jordemødre, farmakonomer m.fl. omfattet af KL's overenskomst (70.01) – 1,3 %.
- 23) Ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde, kostproduktion m.v. omfattet af KL's overenskomst (71.01) – 1,3 %.
- 24) Beredskabs- og ambulancepersonale ansat i Københavns og Frederiksberg kommuner Kun ansatte omfattet af protokollat 1 (33.01) – 1,12 %.

Udover ovenstående forhøjede procentsatser for særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) har den ansatte ret til særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) på 1 % efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner (05.12).

*50.01 Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen, 50.62 Overenskomst for lærere m.fl. i ungdomsskolen og 50.72 Overenskomst for lærere m.fl. ved sprogcentre*

Særlig feriegodtgørelse udgør samlet 2,15%. 1% af den særlige feriegodtgørelse (ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om ferie for personale ansat i kommuner, mens den resterende del af den særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) optjenes og udbetales efter Aftale om 6. ferieuge m.m.

Den ansatte skal senest den 1. maj meddele skolelederen om vedkommende ønsker ferietimer vedr. 6. ferieuge afholdt eller udbetalt, med mindre skolelederen har fastsat en anden dato.

Ikke afviklede ferietimer udover 4 uger samt ferietimer vedr. 6. ferieuge kan overføres til den/de følgende ferieafholdelsesperioder/afholdelsesperioder for 6. ferieuge i henhold til ferieaftalerne indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet. Aftale herom indgås skriftligt mellem den ansatte og skolelederen senest 1. maj, med mindre skolelederen har fastsat en anden dato.

#### 51.11 Overenskomst for musikskolelærere

Musikskolelæreren skal senest den 1. maj meddele musikskolens ledelse, om vedkommende ønsker ferietimer vedr. 6. ferieuge for det kommende 6. ferieugeperiode afholdt eller udbetalt. Ferietimer vedr. 6. ferieuge kan afholdes efter Aftale om 6. ferieuge m.m. (05.11), eller hvis den ansatte ønsker det ved en nedskrivelse af årsnormen med 7,4 timer pr. feriedag.

# Bilag B – Aftale om fravær af familiemæssige årsager

KL  
Forhandlingsfællesskabet

## INDLEDNING

Der er ved O.21 aftalt ændringer i forhold til lønret under sorgorlov med virkning fra 1. april 2022:

### Sorgorlov

Fra 1. april 2022 udvides lønretten ved sorgorlov således, at hver af forældrene har ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger, hvis et barn er dødfødt, eller dør inden det fyldte 18. år.

### Omsorgsdage

Det er præciseret, at omsorgsdage, der kan overføres fra fødselsåret i medfør af § 28, stk. 3, nr. 1, er de omsorgsdage, der relaterer sig til det barn/de børn født i det pågældende år. Omsorgsdage, der relaterer sig til ældre søskende, kan fortsat overføres i medfør af § 28, stk. 3, nr. 2.

## Kapitel 1. Indledende bestemmelser

### § 1. Hvem er omfattet af aftalen

#### Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den kommunale styrelseslov § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunerne Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er der en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

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 barselsloven, 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. barselsloven.

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 barselsloven.

### **Bemærkning til stk. 4:**

Bestemmelsen indebærer, at der udbetales fuld løn under orlov, hvis arbejdsgiveren vil kunne modtage fuld dagpengerefusion. Såfremt arbejdsgiveren ikke vil kunne modtage fuld dagpengerefusion, men alene nedsat (fx ved forlængelse af fravær efter § 10, stk. 2, og § 20, stk. 2) eller ingen dagpengerefusion vil der kunne udbetales nedsat løn. Lønnen (incl. pension mv.) reduceres i så fald med en kr. til kr. nedsættelse, der svarer til de fulde eller nedsatte dagpenge.

## § 3. Dokumentation og refusion af dagpenge

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

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:**

Bestemmelsen omfatter alle ansatte, der undersøges og/eller behandles for barnløshed, som skyldes sygelige forhold. Det er ikke afgørende, hvem af parterne der er årsag til barnløsheden, men det er en forudsætning for retten til fravær med løn, at den ansatte undersøges eller behandles.

Det er en lægelig vurdering, om der er tale om et sygeligt 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

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

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 vandrejournal 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 barselslovens § 6, stk. 2, er opfyldt.

**Bemærkning:**

Ret til førtidig barselsorlov foreligger i følgende tre situationer:

- a) hvis det 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

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. Barsels- og forældreorlov

### § 9. Barselsorlov efter fødslen – fravær med løn indtil 14 uger efter fødslen

Stk. 1

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

Stk. 2

Faren eller medmoren 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 ugers orlov skal gives i sammenhæng, men kan efter aftale med arbejdsgiveren afholdes som ikke-sammenhængende perioder inden for de første 14 uger efter fødslen.

**Bemærkning til stk. 1 og 2:**

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

Farens eller medmorens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at orlov tilbringes sammen med barnet ved daglig kontakt. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

Med medmoren menes en kvinde, der er registreret som medmor i henhold til børnelovens regler herom.

### § 10. Forældreorlov 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 barselsloven 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.

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

Faren eller medmoren 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

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

## Stk. 5

Moren har ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Faren/medmoren har ret til 7 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 10, stk. 1 og 2. Retten til sædvanlig løn bortfalder, hvis den reserverede 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.

**Bemærkning til stk. 1-5:**

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

Farens eller medmorens ret til orlov i forbindelse med barnets fødsel er ikke betinget af, at forældrene lever sammen, men det forudsættes, at orlov tilbringes sammen med barnet ved daglig kontakt. Det er ikke en betingelse, at hele dagen tilbringes sammen med barnet.

**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

**[O.21]** Hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 20 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. **[O.21]**

Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen.

Stk. 7

**[O.21]** Hvis barnet bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, har hver af forældrene ret til fravær med sædvanlig løn i indtil 14 uger efter barnets bortadoption. Hvis moderen efter fødslen lider af en graviditetsbetinget sygdom, forlænges hendes fraværs- og dagpengeret samt retten til sædvanlig løn med hendes sygdomsperiode, dog højst indtil udløbet af den 46. uge efter fødslen. **[O.21]**

## § 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 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. § 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 mor, 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 far eller medmor, 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 pågældende forventer at begynde fraværet samt længden heraf.

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 samt 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 samt længden heraf.

Stk. 5

En far eller medmor, 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 varsel underrette arbejdsgiveren om, hvornår pågældende forventer at begynde fraværet samt længden heraf.

**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 har aftalt med arbejdsgiveren 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 samt længden heraf.

Stk. 8

**[O.21]** En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, jf. § 10, stk. 6 og stk. 7, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel,

bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold. En ansat, der ønsker at overgå fra fravær efter § 10, stk. 6 og stk. 7, til fravær efter § 10 eller § 20 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 10 eller § 20. **[O.21]**

## § 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. Moren 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 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 fraværet i de første 14 uger efter fødslen og i op til de 32 uger herefter. Moren 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:**

<b>§ 13, stk. 1 sammenholdt med § 13, stk. 2.</b>	
§ 13, stk. 1	§ 13, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 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 moren dog ikke i de første to uger efter fødslen) og også i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none"> <li>• forlænget efter § 10, stk. 2.</li> <li>• retsbaseret eller aftalebaseret udskudt efter § 11, stk. 1 og 2</li> </ul>	Arbejdet kan genoptages i hele orlovsperioden (for moren dog ikke i de første to uger efter fødslen). Arbejdet kan ikke genoptages i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none"> <li>• forlænget efter § 10, stk. 2</li> <li>• retsbaseret udskudt efter § 11, stk. 1</li> </ul>

**§ 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.

**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 barselorloven gælder ikke farens eller medmorens 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

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 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**

Faren eller medmoren indtræder i morens ret til fravær med sædvanlig løn efter § 9, stk. 1, hvis moren dør eller på grund af sygdom bliver ude af stand til at passe barnet, jf. § 7, stk. 2, i barselsloven. Det samme gælder desuden i forbindelse med orlov med sædvanlig løn efter § 10, stk. 5, hvor den ene forælder kan indtræde i den anden forælders ret til fravær med sædvanlig løn.

### § 16. Pensionsbidrag og optjening af pensionsalder i ulønnede dagpengeperioder under forældreorlov

#### Stk. 1

Der indbetales pensionsbidrag til overenskomstansatte og optjenes pensionsalder for tjenestemænd under forældreorlov i den ulønnede del af dagpengeperioden, når den ansatte modtager dagpenge.

#### **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, sålænge der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder efter denne bestemmelse.

#### Stk. 2

Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder svarende 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.

#### 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, som 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 rester.

Stk. 6

For pensionsordninger med karensbetingelser medregnes hele barselorloven 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. Retten til fravær med sædvanlig løn forlænges i op til 4 uger, hvis forlængelsen af opholdet ikke kan tilregnes adoptanten. Barnet anses for modtaget, når de formelle betingelser for at rejse hjem med barnet er opfyldt. Dokumentation for 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 afgiverlandet 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 barselsloven, 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 samt længden heraf.

## **§ 19. Orlov i forbindelse med adoption – fravær med løn indtil 14 uger efter modtagelsen af barnet**

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 efter modtagelsen af barnet bortset fra i indtil 2 uger, der placeres inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. De to uger, hvor begge forældre har ret til orlov, kan efter aftale med arbejdsgiveren afholdes som ikke-sammenhængende perioder.

**Bemærkning:**

Adoptionsorloven kan deles mellem adoptivforældrene, men kun på en sådan måde, at enten adoptivfaren eller adoptivmoren under orloven er fraværende fra arbejdet i hele arbejdsdage. Adoptivforældre har samme mulighed for fleksibilitet som biologiske forældre, jf. efterfølgende bestemmelser i kapitel 5.

## **§ 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 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 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 barselsloven 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 arbejdet 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

Kvindelige adoptanter har ret til 6 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Mandlige adoptanter har ret til 7 ugers sædvanlig løn ved anvendelse af fraværsret efter § 20, stk. 1 og 2. Er adoptanterne af samme køn, har en af adoptanterne ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn, mens den anden af adoptanterne har ret 7 ugers fravær med sædvanlig løn.

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

**[O.21]** Hvis barnet dør inden det fyldte 18. år, har hver af adoptanterne, herunder kommende adoptanter, ret til sædvanlig løn i indtil 26 uger efter barnets død. Udnyttes retten efter denne bestemmelse, udsættes retten til fravær med løn efter § 10 eller § 20 for et andet barn. Udsat fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år **[O.21]**

## **§ 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

Hvis 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.

Stk. 3

**[O.21]** En ansat, der udnytter sin ret til fravær, fordi det adopterede barn dør inden det fyldte 18. år, jf. § 20, stk. 6, skal uden ugrundet ophold underrette sin arbejdsgiver om fraværet, herunder fraværets længde. Såfremt den ansatte har afgivet varsel, bortfalder de afgivne varsler, og arbejdsgiveren skal uden ugrundet ophold varsles på ny i situationer omfattet af 1. pkt. Ønsker den ansatte efterfølgende at ændre fraværets længde, skal arbejdsgiver på ny varsles uden ugrundet ophold. En ansat, der ønsker at overgå fra fravær efter § 20, stk. 6, til fravær efter § 10 eller § 20 for et andet barn, skal underrette sin arbejdsgiver herom senest 4 uger inden udløbet af det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. Hvis det varslede fravær efter 1. og 2. pkt. er under 4 uger, skal den ansatte uden ugrundet ophold underrette arbejdsgiver om overgang til fravær efter § 10 eller § 20. **[O.21]**

## § 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.

**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:**

<b>§ 23, stk. 1 sammenholdt med § 23, stk. 2.</b>	
§ 23, stk. 1	§ 23, stk. 2
Arbejdet kan genoptages: Genoptagelse sker med op til 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 og også i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none"> <li>• forlænget efter § 20, stk. 2.</li> <li>• retsbaseret eller aftalebaseret udskudt efter § 21, stk. 1 og 2</li> </ul>	Arbejdet kan genoptages under hele adoptionsorloven. Arbejdet kan ikke genoptages i perioder, der er: <ul style="list-style-type: none"> <li>• forlænget efter § 20, stk. 2</li> <li>• retsbaseret udskudt efter § 21, stk. 1</li> </ul>

**§ 24. Barnets indlæggelse**

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**

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, når den ansatte modtager dagpenge.

**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, svarende 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 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 modtagelsen af barnet. Hvis der efterfølgende indgås andre aftaler eller ændres i orloven, er det dette orlovsforløb, der bliver gældende, og der indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder forholdsmæssigt i forhold til det bidragsbeløb/den optjening, der resterer.

### Stk. 6

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

## Kapitel 6. Tilbagevenden efter orlov

### § 27. Tilbagevenden efter orlov

En ansat har ret til at vende tilbage til samme stilling efter orlov i forbindelse med fødsel og adoption. Hvis dette ikke er muligt til en tilsvarende eller lignende stilling i overensstemmelse 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 2013**

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2013	0	2*
2014	1	2
2015	2	2
2016	3	2
2017	4	2
2018	5	2
2019	6	2
2020	7	2
2021	8	0

\* Disse to dage kan overføres til næste kalenderår, jf. stk. 3, nr. 1.

**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, registrerede medmødre, adoptivforældre, indehavere af forældremyndigheden eller plejeforældre. Barnet skal have ophold hos den ansatte. Både mødre og fædre/medmødre har ret til omsorgsdage. Omsorgsdage kan afvikles uafhængig af den anden forældres eventuelle orlov.

**Bemærkning til stk. 2:**

Ved ophold forstås, at barnet enten har adresse hos eller har regelmæssigt samkvem med den pågældende ansatte. I relation til plejeforældre er det en forudsætning, at barnet har adresse hos plejeforældrene. Er plejeforholdet tidsbegrænset, er det en forudsætning, at det varer i minimum 6 måneder.

**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.



### **Bemærkning til nr. 1**

Retten til at overføre ikke-afholdte omsorgsdage gælder alle de omsorgsdage, der knytter sig til det fødte barn, dvs. ikke 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
- 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. Adgangen til at overføre gælder også eventuelle omsorgsdage for søskende.

## **§ 29. Varsling af omsorgsdage**

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**

Ikke afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

# **Kapitel 8. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager**

## **§ 31. Ulykke og akut sygdom**

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.

## **§ 32. 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 10 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 10 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 § 33 i aftalen.

### **Bemærkning:**

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

## **§ 33. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år**

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 barselsloven 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 barselsloven berettiget til dagpengerefusion, når der udbetales løn til den ansatte, som opfylder lovens betingelser. Arbejdsgiveren skal senest 8 uger efter første fraværsdag anmelde kravet om refusion til den ansattes bopælskommune.

## **§ 34. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.**

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.

## **§ 35. Pasning af døende i hjemmet**

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:**

I lov om lønmodtagers 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 af 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 nærtstående død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages. Den ansatte har pligt til at genoptage arbejdet 14 dage efter den nærtstående 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 9. Ikrafttræden og opsigelse mv.**

### **§ 36. Ikrafttræden**

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. april 2022 og erstatter Aftale om fravær af familiemæssige årsager indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 22. januar 2019.

Stk. 2

Bestemmelser om medmødres rettigheder efter kapitel 4 og 6 træder i kraft den 1. december 2013, og finder anvendelse på medmødre, der er registreret som medmoder i henhold til børnelovens regler herom.

Stk. 3

Protokollat om stedbarnsadoption af en registreret partners barn finder fortsat anvendelse vedrørende børn, der er blevet til ved kunstig befrugtning, foretaget før 1. december 2013, hvis Statsforvaltningen inden 3 måneder efter barnets fødsel har modtaget samtykket til adoptionen fra barnets mor. Protokollatet erstatter protokollaterne stedbarnsadoption af en registreret partners barn af 26. marts 2012 indgået mellem KL og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet.

### **§ 37. Opsigelse**

Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 31. marts 2024.

### **§ 38. Genforhandlingsadgang**

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

København, den 4. marts 2022

For  
KL  
Michael Ziegler  
Louise Koldby Dalager

For  
Forhandlingsfællesskabet  
Mona Striib  
Helle Basse

# 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 moren:** 8 uger før forventet fødsel.
2. **Orlov efter fødslen for moren:** De første 14 uger med sædvanlig løn efter fødslen. De to første uger har moren pligt til at holde orlov. Moren har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 6 uger med sædvanlig løn.
3. **Orlov for faren eller medmoren:** 2 uger med sædvanlig løn umiddelbart efter fødslen, eller når mor og barn kommer hjem fra hospitalet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen enten i hele uger eller på enkelte dage. Faren eller medmoren har desuden ret til 32 ugers fravær efter den 14. uge efter fødslen, heraf 7 uger med sædvanlig løn. Faren eller medmoren har ret til at anvende af sin ret til 32 ugers fravær i 14-ugers perioden efter fødslen. Såfremt faren eller medmoren benytter denne ret, har pågældende ret til sædvanlig løn ved forlods anvendelse af sin ret til sædvanlig løn efter barnets 14 uge, jf. også pkt. 4.
4. **Orlov for moren eller faren/medmoren:** Moren eller faren/medmoren 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 moren og faren/medmoren 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 forlænges. 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 delvist. 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/medmoder	Efter fødsel Fælles
Fraværret	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	43 uger	8 uger	14 uger + 6 uger	2 uger + 7 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. I den ulønnede del af orloven kan der maksimalt indbetales pensionsbidrag/optjenes pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 10, stk. 6, 2. pkt. og § 14, stk. 2.				
Dagpenge- refusion	I perioder med sædvanlig løn modtager arbejdsgiveren dagpengene i refusion dog ikke i perioden 8-4 uger før forventet fødsel. Moren har 4 ugers dagpengeret før fødslen og 14 ugers dagpengeret efter fødslen. Faren/medmoren 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 13 ugers fuld dagpengeret tilbage

**Orlov mv. i forbindelse med adoption**

Medarbejdere har ret til orlov mv. i følgende perioder:

- Fravær ved afhentning af barnet i udlandet:** Indtil 8 uger med sædvanlig løn før modtagelsen af barnet.
- 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.
- 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.
- Adoptionsorlov til den anden af adoptanterne:** 2 uger med sædvanlig løn inden for 14 uger efter modtagelsen af barnet. Orloven kan efter aftale med ansættelsesstedet placeres på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter modtagelsen enten i hele uger eller på enkelte dage. 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. **Kvindelig adoptant/mandlig adoptant:** En kvindelig adoptant har udover pkt. 3 og 4 i 32-ugers perioden ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn. En mandlig adoptant har ret til udover pkt. 3 og 4 i 32 ugers perioden ret til 7 ugers fravær med sædvanlig løn. Er adoptanterne af samme køn har en af adoptanterne ret til 6 ugers fravær med sædvanlig løn, mens den anden adoptant har ret til 7 ugers fravær med sædvanlig løn
6. Herudover har en adoptant 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.
7. **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 efter den 14. uge efter modtagelsen. Hvis fraværet forlænges ud over de 32 uger nedsættes dagpengene forholdsmæssigt, se nedenstående afsnit om lønforhold mv.
8. **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.
9. **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.
10. **Genoptagelse af arbejdet i orloven:** Den ansatte kan efter aftale med arbejdsgiveren genoptage arbejdet delvist. 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 uge (begge adoptanter)	14 uger + op til 32 (40/46) uger	2 uger + op til 32 (40/46) uger	
Løn	52 uger	Børn fra udlandet: Op til 8 uger (begge adoptanter) Børn i Danmark: Op til 1 uge (begge adoptanter)	14 uger + 6 (7) uger	2 uger + 6 (7) 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. I den ulønnede del af orloven kan der maksimalt indbetales pensionsbidrag/pensionsalder, der svarer til 20 ugers orlov, jf. dog § 24 sammenholdt med § 14, stk. 2.				
Dagpenge-refusion	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 dagpenget.				Efter afholdelse af perioder med løn vil der, hvis begge adoptanter er omfattet af aftalen, være 13 ugers fuld dagpenget 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.

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 *frister* for, hvornår han eller hun skal oplyse ansættelsesstedet om graviditeten, orlovens begyndelse og tilbagevenden til arbejdet.

**Moren 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)

**Faren/medmoren 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 pågældende vil holde, herunder om pågældende 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:	
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)

**Moren og faren 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	Snarest muligt
Hvis orlovens længde og placering ikke er fastlagt ved modtagelsen af barnet:	
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<sup>1</sup>).

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.

Rådet for Den Europæiske Union har ved direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 pålagt medlemsstaterne at sikre bestemmelser om iværksættelse af revideret rammeaftale om forældreorlov, som blev indgået den 18. juni 2009 mellem de generelle tværfaglige organisationer på europæisk niveau (BUSINESSEUROPE, CEEP, EFS og UEAPME). Direktiv 2010/18 af 8. marts 2010 erstatter direktiv af 1996/34/EF af 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, som parterne tidligere har aftaleimplementeret.

Ligebehandlingsloven er ændret med virkning fra den 8. marts 2013, hvorefter forældre ved tilbagevenden fra barselsorlov kan anmode om ændrede arbejdstider- og mønstre i en nærmere angivet periode.

Lovændringen implementerer dele af EU's reviderede forældreorlovsdirektiv. Parterne har, jf. ovenfor, aftaleimplementeret det oprindelige forældreorlovsdirektiv. Parterne har ligeledes forsøgt at aftaleimplementere det reviderede forældreorlovsdirektiv, men har ikke kunnet opnå enighed herom. Det betyder, at de regler, der er fastsat i ligebehandlingsloven i medfør af det reviderede forældreorlovsdirektiv gælder i kommunerne.

1 UNICE: den europæiske organisation for private arbejdsgivere. CEEP: den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere. EFS: den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer.

# Protokollat om stedbarnsadoption af en registreret partners barn

Ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn, der er blevet til ved kunstig befrugtning foretaget før 1. december 2013, gælder nærværende protokollat, hvis Statsforvaltningen inden 3 måneder efter barnets fødsel har modtaget samtykke til adoptionen fra barnets mor.

Protokollatet implementerer ændringen i barsel- og adoptionsloven, som trådte i kraft den 1. juli 2009. Ændringen omhandler en kvindes mulighed for at adoptere sin registrerede partners barn og hendes mulighed for at holde barselsorlov i den forbindelse.

Parterne har aftalt nedenstående tilføjelse til Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, som følge af lovændringen.

## § 1 Stedbarnsadoption af en registreret partners barn

### Stk. 1

Ved stedbarnsadoption af en registreret partners barn i henhold til adoptionslovens § 8 a har adoptanten ret til fravær og sædvanlig løn efter samme bestemmelser i kapitel 4 i aftale om fravær af familiemæssige årsager, som biologiske fædre.

#### **Bemærkning:**

Adoptionslovens § 8a giver mulighed for, at en registreret partner kan adoptere sin partners barn med virkning fra fødslen, hvis barnet er blevet til ved kunstig befrugtning med anonym donorsæd, og partnerne boede sammen på tidspunktet for den kunstige befrugtning, og hvis moderen giver sit samtykke inden 3 måneder efter fødslen. Det betyder, at disse stedbarnsadoptanter for så vidt angår muligheden for fravær og sædvanlig løn bliver ligestillet med fædre i kapitel 4 i denne aftale.

Hvis samtykket og/eller godkendelsen foreligger inden for 14 uger efter fødslen, vil der kunne holdes hel eller delvis orlov efter § 9, stk. 2. For at der kan holdes hel orlov efter § 9, stk. 2, skal orloven være påbegyndt senest 12 uger efter fødslen.

Eksempel: Samtykke til adoption foreligger 2 uger efter fødslen. Adoptanten aftaler herefter med sin arbejdsgiver, på hvilket tidspunkt orloven efter § 9, stk. 2, holdes indenfor de første 14 uger.

Retten til fravær og sædvanlig løn er ikke betinget af, at godkendelsen foreligger på det tidspunkt, hvor der ønskes at holde orlov. Retten til sædvanlig løn er dog betinget af, at den ansatte efter anmodning fra arbejdsgiver kan fremlægge en adoptionsbevilling fra statsforvaltningen eller en bekræftelse på, at en sådan vil komme.

Giver moderen sit samtykke senere end 3 måneders efter fødslen, følges bestemmelserne i kapitel 5.

### Stk. 2

Ved meddelelse om fravær i aftale om fravær af familiemæssige årsager efter § 9, stk. 2, § 10, stk. 1-3, og § 11, stk. 1, skal adoptanten så vidt muligt iagttage fristerne i § 12, stk. 2-3 og 5.

**Bemærkning:**

De øvrige frister skal iagttages jf. § 12, stk. 4, og § 12, stk. 6-7.

Bestemmelsen trådte i kraft den 1. juli 2009.

Protokollatet erstatter Protokollaterne om stedbarnsadoption af en registreret partners barn indgået mellem KL og henholdsvis KTO og Sundhedskartellet den 26. marts 2012.

København, den 4. juni 2015

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

# 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 medansættelse på andre dage end den 1. i hver måned og 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 søgnehellidage 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.

### Bemærkning:

Eksempel: T tiltræder onsdag den 3. juni 1987. Efter overenskomsten er grundlovsdag den 5. juni fridag 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:

Ons. 3. - tors. 4. juni	16 timer
Fre. 5. juni	7 timer
2. pinsedag, man. 8. juni	8 timer
Tirs. 9. - fre. 12. juni	31 timer
Lør. 13. - søn. 14. juni	16 timer
Man. 15. - tirs. 16. juni	0 timer
Ons. 17. - tirs. 30. juni	78 timer
I alt	156 timer

Beregningen efter stk. 1 foretages herefter sådan:	
(Brutto-)årsløn x 156	= T's løn for juni måned
1924	

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 ændring af beskæftigelsesgrad (ansættelsesbrøk), tjenestefrihedsperioder uden løn af mindst 1 måneds varighed, fx i forbindelse med barselsorlov/adoptionsorlov og 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 nettoårslønnen, 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/adoptions-orlov

foretages lønfradrag sådan:

$$\frac{\text{(Brutto-)årsløn x planlagte arbejdstimer i fraværsperioden}}{\text{personalegruppens årsnorm (årlige timetal)}}$$

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.

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

For Kommunernes Landsforening  
H. Sølund/  
Herluf Ibsen

For FKKA  
Ole Andersen/  
P. Bramsnæs

For Amtsrådsforeningen i Danmark  
Jens K. Brandt/  
O. Bogstad

For Københavns Kommune  
P.o.v  
Flemming Sarroe/  
S. Johansen

For Frederiksberg Kommune  
G. Kastberg/  
Lars Due Østerbye

For KTO  
Ole Berg Rasmussen/  
Christian Friis



**KL-bemærkninger til aftale (sept. 1989) om ændring af den fælleskommunale aftale om lønberegning/lønfradrag for månedslønnet personale**

Punkt 1)

Eksempel:

En heltidsbeskæftiget lønmodtager, der er tillidsrepræsentant og omfattet af en 4 + 8 %-pensionsordning, er aflønnet efter skalatrin 10 (stedtillægsområde II). Lønmodtageren har fået tjenestefrihed uden løn i en uge (38 timer) i september 1989 med henblik på deltagelse i et tillidsrepræsentantkursus.

Lønmodtagerens (brutto-)årsløn er 147.591,20 kr., heraf (eget)pensionsbidrag 5.512,20 kr.

Lønfradraget beregnes sådan (jf. stk. 1):

$$\frac{147.591,20 \times 38}{1976} = 2.838,29$$

Lønmodtagerens løn for september 1989 beregnes sådan:

Normal (brutto-)månedsløn = 147.591,20/12		12.299,27
- (eget) pensionsbidrag = 5.512,20: 12	459,35	
- lønfradrag (jf. ovf.)	2.838,29	3.297,64
		9.001,63

(Amts-)kommunen *indbetaler* til lønmodtagerens *pensionsordning*:

(Eget) pensionsbidrag, jf. ovf.	459,35
(Arbejdsgivers) pensionstilskud: 2 x 459,35	918,70
	<u>1.378,05</u>

Punkt 2)

Den nu aftalte, ændrede affattelse af § 3, stk. 5, svarer til en praksis, som mange kommuner har fulgt forud for den 1. april 1987. Kommunernes Landsforening er blevet bekendt med, at nogle kommuner har opretholdt denne praksis, uanset at den var i strid med § 3, stk. 5, således som denne bestemmelse var affattet ved aftalen af 3. april 1987. Ændringsaftalens pkt. 2 indebærer, at der ikke skal foretages ændringer af den lønfradragsberegninger efter aftalens § 3, der er foretaget efter den hidtidige praksis i tidsrummet 1. april 1987 - 31. maj 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

Aftalen omfatter (amts)kommunalt ansatte, samt ansatte ved selvejende institutioner m.v., hvor de (amts)kommunale overenskomster/aftaler m.v. gælder.

Aftalen gælder ikke ansatte, der er beskæftiget med vej-, luft-, sø- og jernbanetransport, sejlads eller læger under uddannelse.

Aftalen er en minimumsaftale.

**Bemærkning:**

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

## § 2. Definitioner

**Arbejdstid:** Arbejdstiden er defineret i de enkelte overenskomster/aftaler eller i særlige arbejdstidsregelsæt.

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.

**Hvileperiode:** Det tidsrum, der ikke er arbejdstid, samt det tidsrum, der i aftalerne om hviletid er aftalt som hviletid.

**Natperiode:** Et tidsrum på mindst 7 timer, der skal omfatte tidsrummet mellem kl. 00.00 og 05.00.

**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. Såfremt der ikke er pausebestemmelser De nærmere bestemmelser fastsættes i de enkelte overenskomster, 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

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid fremgår af den enkelte overenskomst/aftale eller særlige arbejdstidsregelsæt.

Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode må dog ikke overstige 48 timer inkl. overarbejde. Gennemsnittet beregnes over en 4 måneders periode.

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

De i den enkelte overenskomst/aftale eller særlige arbejdstidsregelsæt optagne bestemmelser om den daglige arbejdstid gælder også for natarbejde.

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

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. Afvigelser 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

For Kommunernes Landsforening  
Søren Andersen / Kent Lassen

For Kommunale Tjenestemænd  
og Overenskomstansatte  
Poul Winckler / Jens Kragh

For Amtsrådsforeningen i Danmark  
Benny C. Hansen /  
Erik Præstegaard

For Københavns Kommune  
P.O.V.  
Hans Simmelkjær /  
Inge-L. Schrøder

# Bilag E Rammeaftale om Seniorpolitik

KL

Forhandlingsfællesskabet

## Kapitel 1 Indledende bestemmelser

Parterne har som fælles målsætning at fastholde seniorer på det kommunale arbejdsmarked ved at understøtte et langt og godt arbejdsliv for medarbejderne.

Ældre medarbejdere spiller en vigtig rolle på de kommunale arbejdspladser. Deres kompetencer og erfaring har stor betydning for løsningen af de kommunale opgaver. Senere tilbagetrækning og et godt senior arbejdsliv er relevant for alle medarbejdere og på alle arbejdspladser. Fastholdelse af seniormedarbejdere er vigtigt for at imødekomme behovet for, at der også i fremtiden er tilstrækkeligt arbejdskraft. En styrket seniorindsats i kommunerne skal derfor give flere ældre medarbejdere lyst til og mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Rammeaftalen om seniorpolitik er med til at sætte rammerne for arbejdet med fastholdelse af seniorer. I drøftelser i hovedudvalget, samarbejdet mellem leder og TR og til dialogen mellem leder og medarbejder på den enkelte arbejdsplads har alle et fælles ansvar for at have fokus på fastholdelse og et godt og langt seniorarbejdsliv. Det sikrer, at seniorindsatsen sker på en måde, som er hensigtsmæssig for både arbejdspladsen og den enkelte medarbejder. Leder og tillidsrepræsentant bør særligt være opmærksomme på, hvordan de i fællesskab kan bidrage til, at den enkelte senior føler sig motiveret til at fortsætte sit arbejdsliv.

Anerkendelse af den enkelte senior, kulturen på arbejdspladsen, etablering af muligheder og såvel individuelt tilpassede ordninger som ordninger tilpasset grupper af seniorer er alle vigtige redskaber i indsatsen. Konkrete tiltag, der tilbydes medarbejderne, skal så vidt muligt både understøtte medarbejderens individuelle behov og arbejdspladsens behov. Rammeaftalen om seniorpolitik udgør rammen for kommunens seniorpolitiske indsats.

Det er vigtigt, at en styrket indsats for at fastholde seniorer fokuseres på det tidspunkt, hvor den opfattes som relevant for både arbejdspladsen og medarbejderen. Seniorerne er ikke en ensartet gruppe med samme behov og tilbagetrækningsalderen varierer mellem de forskellige medarbejdergrupper.

### § 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller

3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

**Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfælleskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2

Aftalens kapitel 5 om ret til seniordage gælder dog ikke timelønnede ansatte.

## § 2. Gyldighedsområde

Stk. 1

Rammeaftalen er en overordnet ramme for den seniorpolitiske indsats i den enkelte kommune.

Stk. 2

Rammeaftalen udgør endvidere en hjemmel til at indgå lokale aftaler om seniorstillinger, generatonskifteordninger og fastholdelses- og fratrædelsesordninger. Bestemmelserne om seniorstillinger og om fastholdelses- og fratrædelsesordninger kan kombineres. Bestemmelserne om generatonskifteordninger kan ikke kombineres med de to andre ordninger. Lokale aftaler kan have en begrænset gyldighedsperiode eller være uden tidsbegrænsning.

**Bemærkning til stk.2:**

Ved vurderingen af om rammeaftalens lokale aftalemuligheder skal benyttes med henblik på at fastholde den ansatte 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.

### § 3. Hovedudvalget

#### Stk. 1

Hovedudvalget skal drøfte kommunens seniorpolitiske indsats med henblik på,

- a) at bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer til gavn for de ansatte og for arbejdspladserne og med henblik på
- b) at sikre ejerskab og legitimitet i forhold til den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser.

Drøftelsen sker hvert andet år, medmindre hovedudvalget er enige om en anden periode.

**Bemærkning:**

Drøftelserne kan med fordel tage afsæt i tilgængelige og relevante statistikker og opgørelser om f.eks. alderssammensætning og tilbagetrækningsalder, samt erfaringer med anvendelsen af seniorpolitiske tiltag.

### § 4. Seniorsamtaler

#### Stk. 1

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal seniormedarbejdere have tilbud om en seniorsamtale.

**Bemærkning:**

En god dialog mellem leder og seniormedarbejderen er et væsentligt udgangspunkt for at kunne fastholde medarbejderen i et langt og godt seniorarbejdsliv. Formålet med seniorsamtalen er derfor, at der i rette tid sættes fokus på medarbejderens ønsker og behov for at kunne fastholde den enkelte senior længere tid i kommunen.

I samtalen tager medarbejder og leder efter behov stilling til konkrete nye muligheder og vilkår for at fremme det gode seniorarbejdsliv for den enkelte ansatte.

Såfremt medarbejderen ønsker det, kan tillidsrepræsentanten deltage i dialogen med lederen.

#### Stk. 2

I det omfang, at leder og medarbejder er enige om konkrete tiltag indgår disse som supplement til de beskrevne udviklingsmål, jf. Aftalen om kompetenceudvikling.

**Bemærkning:**

Eksempler på tiltag, der kan bringes i anvendelse, kan f.eks. være:

Hel eller delvis aflastning fra særligt belastende opgaver, tilpasning af arbejdstidstilrettelæggelsen, større egenplanlægning, involvering i særlige arbejdsopgaver og projekter, mulighed for hjemmearbejde, midlertidig eller permanent nedsat tid, kompetenceudviklingsforløb, job- og opgaveskifte, løntillæg, ned i charge mv.

Der gøres opmærksom på, at der udover ordninger efter kapitel 2 – 5 kan være tiltag, der i henhold til overenskomster og aftaler forudsætter indgåelse af en aftale med en (lokal) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation.

Stk. 3

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

**Bemærkning:**

Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspigten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.

## § 5. Tillidsrepræsentanten

Stk. 1

(Lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation skal medvirke ved indgåelse af aftaler om vilkår, der ligger indenfor de kollektive overenskomster og aftalers rammer.

**Bemærkning:**

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

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten spiller en væsentlig rolle for samarbejdet på arbejdspladsen og dialogen mellem ledelse og medarbejdere. Dette gør sig også gældende i forhold til den seniorpolitiske indsats. Tillidsrepræsentant og leder bør derfor samarbejde om at indfri intentionerne i rammeaftalen herunder drøfte erfaringer med dialog om fastholdelse jf. § 4. Tillidsrepræsentanten understøtter endvidere dialogen mellem leder og medarbejder bl.a. ved indgåelse af aftaler med konkrete vilkår, der ligger indenfor tillidsrepræsentantens sædvanlige varetagelse af hvervet.

## Kapitel 2 Seniorstillinger

Som led i bestræbelserne på at fastholde ældre medarbejdere er parterne enige om at anbefale, at ansatte, der har til hensigt at gå på pension/efterløn, i stedet tilbydes en seniorstilling hvis forholdene på arbejdsstedet mv. tillader det.

Fastholdelse i en seniorstilling kan for alle typer af medarbejdere ske ved nedsættelse af arbejdstiden med opretholdelse af fuld pension, ændrede arbejdsopgaver/arbejdsfunktioner, og ved en kombination heraf. For chefer og ledere kan et relevant alternativ til pensionering derfor også være en seniorstilling i form af en stilling uden ledelsesansvar.

Fastholdelselementerne i en seniorstilling kan bestå af:

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



## § 6. 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.

## § 7. 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.

## § 8. 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.

## § 9. 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.

## § 10. 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.

Fastholdeselementerne i en generationsskifteordning kan bestå af:

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

## § 11. 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.

## § 12. 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 fastholdelsesbonusen 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 tjenesteforlseelse, såfremt vilkårene herfor aftales med den forhandlingsberettigede organisation. Vilkaere 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/-vedtægtens bestemmelser om førtidspensionsfradrag. Det kan 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 Fastholdelses- og fratrædelsesordninger

For alle typer af medarbejdere kan der aftales fastholdelses- og fratrædelsesordninger. Fastholdelses- og 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 fastholdelses- og fratrædelsesordning kan bestå af:

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

### § 13. 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.

## § 14. Pensionsforbedring

### Stk. 1

Når en tjenestemand, der er fyldt 60 fratræder stillingen med henblik på at oppebære aldersbetinget førtids- eller egenpension, kan der tillægges op til 4 års ekstraordinær 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.

### Stk. 2

Bestemmelsen i stk. 1 kan ikke anvendes i forhold til tjenestemænd, der afskediges eller fratræder af andre grunde end aldersbetinget førtids- eller egenpension, som fx. svagelighed eller anden utilregnelig årsag.

### Stk. 3

Tjenestemænd, der overgår til aldersbetinget førtidspension i forbindelse med en fratrædelsesordning, er omfattet af Tjenestemandspensionsregulativets/-vedtægts 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.

## § 15. Tjenestefri med sædvanlig løn

Stk. 1

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

## Kapitel 5 Ret til seniordage

### § 16. Personkreds

Stk. 1

En månedslønnet ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 60 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 61 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 62 år

Stk. 2

Retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn indtræder dog allerede fra 58 år for følgende grupper:

- Dagplejere (KL's samlemapper 66.01)
- Husassistenter (KL's samlemapper 75.01)
- Ikke faglærte lønarbejdere ved rengøring mv. (KL's samlemapper 41.41)
- Omsorgs- og pædagogmedhjælper (KL's samlemapper 64.41)
- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger (KL's samlemapper 60.01, 62.05)
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område (KL's samlemapper 69.21)
- Pædagoger i særlige stillinger (KL's samlemapper 69.31)
- Legepladspersonale (KL's samlemapper 67.01)
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger (KL's samlemapper 65.01)
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv. (KL's samlemapper 64.01, 64.02, 64.03)
- Pædagogisk uddannet personale ansat i lederstillinger (KL's samlemapper 69.01)
- Pædagogmedhjælper (KL's samlemapper 61.01)
- Rengøringsassistenter (KL's samlemapper 41.21)
- Social- og Sundhedspersonale (KL's samlemapper 73.01)
- Specialarbejdere/faglærte gartnere/brolæggere mv. (KL's samlemapper 40.01). Gartnere dog eksklusiv ansatte i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune.
- Pædagoger i Københavns kommune (KL's samlemapper 5.60.01)
- Socialpædagoger i Københavns kommune (KL's samlemapper 5.64.01)

For disse grupper består retten til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i:

- 2 dage i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 3 dage i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 4 dage fra det kalenderår vedkommende fylder 60 år

#### **Bemærkning til stk. 1 og stk. 2:**

Retten til seniordage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året den pågældende tiltræder. Vedkommende opnår alene ret til det angivne antal seniordage uanset antallet af ansættelser indenfor et kalenderår.

Seniordage kan afholdes som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom. Det kan på arbejdspladsen drøftes, hvordan seniordage afvikles.

Stk. 3

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår, jf. dog stk. 4.

**Bemærkning:**

Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse, jf. § 16, stk. 1, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

Stk. 4

Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

**Bemærkning:**

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,47 % pr. resterende seniordag af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.

## § 17. Varsling af seniordage

Stk. 1

Den ansatte skal tidligst muligt varsle, på hvilket tidspunkt den ansatte ønsker at holde sine seniordage.

**Bemærkning:**

Arbejdsgiveren skal imødekomme den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

## § 18. Konvertering til bonus eller pension

Stk. 1

Den ansatte kan vælge, at seniordagene i stedet for skal udbetales som bonus eller skal indbetales som et løbende ekstraordinært pensionsbidrag.

Stk. 2

En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniordage til bonus eller pension skal give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober året forinden retten opnås.

**Bemærkning:**

Hvis den ansatte på et senere tidspunkt ønsker at ændre sit valg, kan den ansatte på eget initiativ meddele arbejdsgiver dette. Ændringen kan gennemføres pr. 1. januar. Meddelelse om ændringen skal gives senest den 1. oktober året forinden.

## § 19. Bonus

### Stk. 1

Hvis den ansatte vælger en bonus udbetales pr. seniordag 0,47 % af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, ved den førstkommende lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

### Stk. 2

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig bonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder vedkommende har været ansat i kalenderåret.

## § 20. Pension

### Stk. 1

Hvis den ansatte vælger pension, indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag

### Stk. 2

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb stoppes indbetalingen af den ekstraordinære pensionsindbetaling.

## Kapitel 6 Ikrafttræden, overgangsbestemmelser samt opsigelse af aftalen

### § 21. Ikrafttræden og opsigelse mv.

#### Stk. 1

Rammeaftalen træder i kraft pr. 1. april 2021. Rammeaftalen erstatter Rammeaftalen om seniorpolitik indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet den 27. maj 2015.

#### 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.

#### **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 "Statens Administration", jf. § 5, stk. 2 i Tjenestemandspensionsloven. Når der indgået aftale om tillæggelse af ekstraordinær pensionsalder, skal kommunen indbetale et kapitalbeløb til "Statens Administration".

Stk. 4

Rammeaftalen kan opsiges til ophør med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024. Opsigelse skal ske skriftligt.

København, den

For KL

For Forhandlingsfællesskabet



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

KL  
Forhandlingsfællesskabet

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.

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

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2005 blev aftalens § 5 stk. 3 ændret, således at konkrete tvister om manglende eller mangelfuldt udfyldt ansættelsesbrev i forhold til de oplysninger, ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde i henhold til § 2, behandles i henhold til retstviftaftalens bestemmelser indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL.

Aftalens § 5, stk. 4 er ændret ved overenskomstforhandlingerne i 2008, således at det nu fremgår, at den godtgørelse der kan tilkendes efter denne aftale, svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Bestemmelsen har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

## Kapitel 1. Aftalens anvendelsesområde

### § 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1. i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Og hvis ansættelsesforholdet har en varighed på en måned eller derover, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 8 timer eller derover.

**Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder. Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2. findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Aftalen omfatter tjenestemænd, reglementsansatte, funktionærer, overenskomstansatte samt andet personale, der opfylder de nævnte forudsætninger. Vikarer med ansættelsestid på én måned eller derover er omfattet af aftalen, når det ugentlige timetal er mindst 8 timer. KL's forhandlingsområde omfatter medlemskommunernes medarbejdere.

## 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 jobkategori).
- 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 mv., udbetalingsterminer og arbejdstid eller en henvisning til gældende love, vedtægter, administrative bestemmelser, overenskomster eller aftale herom.

**Bemærkning:**

Ansættelsesbrevet kan herudover indeholde andre bestemmelser. Eksempelvis bestemmelse om sygdom, barsel, særlige tjenestetidsbestemmelser (fx aften-, nattetjeneste), prøveansættelse mv. Bestemmelsens punkt b) åbner mulighed for, at ansættelsesstedet i hidtidigt omfang angives som den pågældende kommune med oplysning om konkret tjenestested indtil videre.

Særlige krav til specifikation af ansættelsesområdet – indeholdt i de enkelte overenskomster og aftaler mv. med Forhandlingsfællesskabets 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 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.

### § 4.

Stk. 1

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

**Bemærkning:**

Udstationerede ansatte, jf. § 3 er ikke omfattet af bestemmelserne om påkrav jf. stk. 2 og 3.

**Stk. 3**

Svarer kommunen ikke inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, kan sag rejses i henhold til den mellem arbejdsgiverparten og personaleorganisationen indgåede hovedaftale eller, hvis der ikke er indgået en hovedaftale, efter den pågældende overenskomsts bestemmelse om fortolkning hhv. brud. Øvrige tvister om aftalen behandles i henhold til retstvistaf-talens bestemmelser indgået mellem Forhandlingsfællesskabet og KL.

**Bemærkning:**

Konkrete tvister om manglende eller mangelfuldt ansættelsesbrev i forhold til de oplysninger, ansættelsesbrevet som minimum skal indeholde til § 2, behandles således efter det tvistløsningssystem, der er aftalt mellem personaleorganisationen og arbejdsgiverparten. Dette gælder også udstationerede ansatte, der dog ikke er omfattet af påkravsbestem-melsen.

**Stk. 4**

Hvis kommunen ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen, der kan tilkendes efter denne aftale, svarer til den til enhver tid gældende godtgørelse efter lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**Bemærkning:**

For tiden svarende til § 6 i lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010.

Stk. 4 har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

## **Kapitel 5. Overgangsregler**

### **§ 6.**

**Stk. 1**

Parterne er enige om, at ansættelsesbreve udstedt før den 30. juni 1993, der vedrører allerede ved aftalens ikrafttræden eksisterende ansættelsesforhold, forudsættes at opfylde denne aftale.

**Stk. 2**

Dersom den enkelte medarbejder overfor ansættelsesmyndigheden rejser spørgsmål 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 1. april 2015. Aftalen erstatter aftale af 11. januar 2013 indgået mellem KL og KTO om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforhol-

det og aftale af 15. januar 2013 indgået mellem KL og Sundhedskartellet om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**Bemærkning:**

Parterne er enige om, at ansættelsesbreve, der har en henvisning til tidligere aftale af 9. juli 1993, aftale af 30. september 2005 eller af den 30. oktober 2008, fortsat har en korrekt henvisning til en aftale, der implementerer direktiv 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren, idet foreliggende aftale om arbejdsgiverens forpligtelse til at orientere om ansættelsesforholdet erstatter tidligere aftaler af 9. juli 1993, 30. september 2005 og 30. oktober 2008.

Stk. 2

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

Stk. 3

Bestemmelsen i § 5, stk. 4 har virkning for krav på godtgørelse, der rejses den 1. april 2008 eller senere.

Stk. 4

Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

København, den 15. juni 2015

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

# Bilag G – Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

KL

Forhandlingsfællesskabet

## § 1. Hvem er omfattet af aftalen

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

- 1) i KL's forhandlingsområde
- 2) i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
- 3) på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslov § 60, trafikskoler, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

## § 2. Formål

Stk. 1

Aftalens formål er at øge fleksibiliteten 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 PC, en elektronisk kommunikationsforbindelse eller andet materiel, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren.

Arbejde, som kan 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.

### **§ 3a.**

Stk. 1

Rammeaftale af 16. juli 2002 mellem CEEP, UNICE og EFS om telearbejde anses for implementeret inden for det i §§ 1 - 3 nævnte dækningsområde.

## **§ 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 kommunen og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er) at fravige fx 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 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 Magistraten/kommunalbestyrelsen/selskabet/virksomheden – i det følgende betegnet som kommunen – og (lokale) repræsentanter for vedkommende forhandlingsberettigede organisation(er).

## **§ 7. Opsigelse af kollektiv aftale**

Stk. 1

Kommunen og repræsentanterne for de forhandlingsberettigede organisationer fastsætter opsigelsesbestemmelserne 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 2015 og erstatter aftalerne om tele- og hjemmearbejde indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 11. januar 2013 og Sundhedskartellet den 15. januar 2013.

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 Arbejdsmiljøloven og anden relevant lovgivning samt som følge af væsentlige (teknologiske) ændringer.

Stk. 4

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

Stk. 5

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

København, den 9. oktober 2015

For KL

Michael Ziegler / Niels Nørby Pedersen

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse



# Bilag H – Rammeaftale om deltidsarbejde

KL

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

## Bemærkninger til aftalen:

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere, UNICE (Business Europe), den europæiske organisation for private arbejdsgivere, EFS, den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer)) 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. KL og KTO implementerede direktivet i 1999. Parterne var og er i den forbindelse 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 udefra kommende bør kunne opnå deltidsbeskæftigelse.

Såvel parterne på det europæiske arbejdsmarked som KL 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.

Parterne har pr. 1. august 2014 hermed ophævet en tidligere fastlagt grænse på gennemsnitlig 8 timers ugentlig arbejde.

Bestemmelser om en gennemsnitlig ugentlig 8 timers grænse i de enkelte overenskomster og aftaler er som følge heraf ligeledes aftalt fjernet, således at timelønsansatte, der er ansat til mere end én måneds beskæftigelse fra 1. august 2014 overgår til månedsløn. I de enkelte overenskomster og aftaler kan der dog ud fra konkrete objektive grunde være aftalt særlige ansættelsesvilkår for deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer.

## § 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 kommunerne og lønmodtagerne.

## § 2. Anvendelsesområde

### Stk. 1

1. Aftalen omfatter alle ansatte inden for KTO's forhandlingsområde, som er ansat i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

#### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale styrelseslov § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunerne Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til KTO, når der indgås serviceaftale med en virksomhed. I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er der en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

### Stk. 2

Aftalen omfatter ikke løst ansatte.

#### **Bemærkning:**

Løst ansatte er ansatte, der ansættes midlertidigt og hvor ansættelsen højst varer en måned (fx fra den 15. februar til den 14. marts).

## § 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 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. Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme 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 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 gælder tilsvarende bestemmelser som for en sammenlignelig fuldtidsansat, dog således at hidtidige regler om forholdsmæssige rettigheder (herunder aflønning) i den enkelte overenskomst/aftale gælder.

#### **Bemærkning:**

I de enkelte overenskomster og aftaler kan der desuden ud fra konkrete objektive grunde være aftalt særlige ansættelsesvilkår for deltidsansatte med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på under 8 timer ugentligt.

## § 5. Muligheder for deltidarbejde

### Stk. 1

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

- a) anmodning fra den ansatte om overførsel fra fuldtids- til deltidarbejde/-stilling, der bliver ledig i kommunen/ansættelsesstedet
- b) anmodning fra den ansatte om overførsel fra deltid- til fuldtidsarbejde/-stilling eller om en forøgelse af dennes arbejdstid, hvis muligheden opstår
- c) at tilvejebringe rettidig information om ledige deltid- og fuldtidsstillinger i kommunen/ansættelsesstedet med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt
- d) foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidarbejde på alle niveauer i 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 deltidarbejde i kommunen/ansættelsesstedet i samarbejds- og MED-udvalgene.

**Bemærkning:**

KL og KTO har i aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, der blev indgået i 2007, skabt rammer for, at deltidsansatte, som ønsker det, får mulighed for at arbejde flere timer eller på fuld tid. Når der opstår permanente ledige timer til besættelse, har kommunen pligt til at tilbyde de ledige timer til allerede ansatte, som er på deltid, før timerne opslås eksternt eller udbydes til andre. Kommunens tilbudspligt gælder for deltidsansatte på tjenestestedet.

Stk. 2

En ansats afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidarbejde 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 kommunale driftskrav.

## § 6. Tvister

Stk. 1

Uoverensstemmelser om denne aftale kan rejses efter aftale vedrørende behandling af retstvister om aftaler indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte af 27. maj 2009.

## § 7. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 1. august 2014, og erstatter rammeaftale om deltidarbejde af 13. september 2002.

Stk. 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 26. august 2014

For

KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

# Bilag I – Rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse

KL

Forhandlingsfællesskabet

## **Bemærkninger til aftalen**

### *Almindelige bemærkninger til aftalen*

De europæiske arbejdsmarkedsparter (CEEP, UNICE og EFS<sup>1</sup>) 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 og det daværende KTO har ønsket at benytte denne mulighed for at implementere direktivet og dermed den europæiske rammeaftale i kommuner.

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 arbejdsmarked.

## **§ 1. Formål**

Stk. 1.

Formålet med nærværende Rammeaftale er

- a) at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse gennem anvendelse af princippet om ikke-forskelsbehandling,
- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

## **§ 2. Hvem er omfattet af aftalen**

Stk. 1

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat

1 CEEP, den europæiske organisation for offentlige arbejdsgivere  
UNICE, den europæiske organisation for private arbejdsgivere  
EFS, den europæiske faglige sammenslutning af lønmodtagerorganisationer

1. i KL's forhandlingsområde,
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

**Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2, findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

Stk. 2.

Aftalen omfatter ikke erhvervsgrunduddannelse, erhvervsuddannelse og praktik under uddannelsesforløb.

Stk. 3.

Aftalen 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, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og kommunen, 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, 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 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.

**Bemærkning:**

Rammeaftalens parter er enige om, at dette princip normalt er gældende for såvel størrelse 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.
- 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 overenskomstområde 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 tilkaldevikar, der – i overensstemmelse med en aftale indgået mellem den pågældende og en kommune – 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 og/eller regional ansættelse har optjent pensionsrettigheder, har dog pensionsrettigheder fra påbegyndelse af tjeneste som vikar uanset timetal.



## § 7. Information og beskæftigelsesmuligheder

Stk. 1.

Kommunen 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 og/eller ved elektronisk opslag.

Stk. 2.

Kommunen 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.

Stk. 2.

Kommunen bør overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i kommunen 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 KL og Forhandlingsfællesskabet.

## § 10. Ikrafttræden, genforhandling og opsigelse

Stk. 1.

Rammeaftalen har virkning fra den 1. april 2015 og erstatter rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse mellem KL og henholdsvis KTO den 24. januar 2012 og Sundhedskartellet den 19. januar 2012.

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Rammeaftalen kan 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 11. februar 2016

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch Fischer

For Forhandlingsfællesskabet

Anders Bondo Christensen / Helle Basse

**Som konsekvens af ændringer i 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 2011.**

## **Bilag 1 til rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse**

### **Ad § 2: Hvem er omfattet af aftalen**

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. Rammeaftalens parter er enige om, at følgende offentligt støttede ordninger er *omfattet* af rammeaftalen:
  - Job med løntilskud for:
    - Personer, der modtager dagpenge eller ydelse efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring (forsikrede ledige),
    - Personer, der modtager sygedagpenge efter lov om sygedagpenge,
    - Personer, der er job- eller aktivitetsparate og modtager kontanthjælp eller starthjælp efter lov om en aktiv social politik,
    - Personer, der er uddannelses- eller aktivitetsparate og modtager uddannelseshjælp eller starthjælp efter lov om en aktiv social politik,
    - Personer, der modtager ressourceforløbsydelse efter kapitel 6a eller 6b i lov om aktiv social politik,
    - Personer med handicap jf. § 58 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
    - Personer omfattet af integrationslovens § 23c.
  - Fleksjob (både personer ansat i fleksjob før og efter 1. januar 2013).
  - Personer, der er ansat som jobrotationsvikarer efter kapitel 18 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
  - Personer, der er ansat i seniorjob efter lov om seniorjob.

Begrundelsen for at ordninger under pkt. I 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.

- II. Parterne er enige om, at følgende offentligt støttede ordninger *ikke er omfattet* af denne aftale:
  - Vejledning og opkvalificering efter kapitel 10 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
  - Virksomhedspraktik og nytteindsats 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 i henhold til § 57 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats.
- Voksenlærlinge (jf. lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 98C).

## Ad § 4: Princippet om ikke-forskelsbehandling

Parterne skal pege på, at der i lovgivningen for nogle typer af job er fastsat særlige lønvilkår, 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 omfattet af rammeaftalen om tidsbegrænset ansættelse, dvs.:

- Personer, der modtager dagpenge eller ydelse efter § 55 i lov om arbejdsløshedsforsikring (forsikrede ledige),
- Personer, der modtager sygedagpenge efter lov om sygedagpenge,
- Personer, der er job- eller aktivitetsparate og modtager kontanthjælp eller starthjælp efter lov om en aktiv social politik,
- Personer, der er uddannelses- eller aktivitetsparate og modtager uddannelseshjælp eller start-hjælp efter lov om en aktiv social politik,
- Personer, der modtager ressourceforløbsydelse efter kapitel 6a eller 6b i lov om aktiv social politik,
- Personer med handicap jf. § 58 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats,
- Personer omfattet af integrationslovens § 23c.

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 engangsvederlag

## § 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.

## § 2. Aftalens formål

Aftalens formål er at skabe incitament for den enkelte eller grupper af medarbejdere til at fremme KL's indflydelse og gennemslagskraft, herunder sikre kvaliteten og effektiviteten i KL's opgaveløsning.

### **Bemærkning:**

Referencerammen for ydelse af engangsvederlag til den enkelte medarbejder er KL's Mission, Vision og Værdier og KL's strategiske mål.

## § 3. Overenskomstmidler

Det er forudsat, at der det enkelte år som minimum anvendes 1.380.800 kr. (31.03.2000 niveau) til udmøntning som engangsvederlag for særlig indsats. Beløbet reguleres hvert år pr. 1. januar i overensstemmelse med stigningen i reguleringsprocenten året før og med udviklingen i antallet af medarbejdere, hvor antallet pr. 1. januar 2013 fastsættes til indeks 100. Midlerne fordeles til kontorer/centre i forhold til antal ansatte, som er omfattet af ordningen pr. 1. januar det pågældende år.

## § 4. Supplerende midler og merarbejde

Stk. 1

Såvel kontor/centerchefer som direktion kan det enkelte år vælge at supplere puljen.

Stk. 2

Chefen og medarbejderne i det enkelte kontor/center kan aftale at forøge midlerne til engangsvederlag med kontorets/centrets midler til merarbejde.

## § 5. Merarbejde

En ansat kan ikke for samme aktivitet modtage engangsvederlag efter denne aftale og samtidig for samme aktivitet få udbetalt merarbejde.

## § 6. Udmøntning

Stk. 1

Engangsvederlag udbetales en gang årligt i december måned efter aftale mellem medarbejderen og kontor/centerchefen. I særlige tilfælde kan engangsvederlag efter aftale mellem leder og med-

arbejder udbetales på andre tidspunkter, fx. i forbindelse med afslutning af opgaver og projekter og for en kortere eller længere periode end det enkelte år.

**Bemærkning:**

En oversigt over årets udbetalinger sendes til tillidsrepræsentanterne til underskrift.

Stk. 2

Ved manglende enighed mellem medarbejderen og kontor/centerchefen om ydelse af engangsvederlag eller størrelsen af vederlaget inddrages tillidsrepræsentanten i drøftelsen.

Stk. 3

Fratræder en medarbejder før perioden for udbetaling, udbetales et forholdsmæssigt engangsvederlag i overensstemmelse med retspraksis i henhold til funktionærlovens § 17a.

## § 7. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft 1. april 2013 og kan opsiges af hver af parterne med tre måneders varsel til den 31. marts, dog tidligst 31. marts 2015. Allerede indgåede aftaler efter det indtil 1. april 2013 gældende regelsæt opretholdes.

København den 30. maj 2013

For KL

Solvejg Schultz Jacobsen  
Hans Chr. Andersen  
Gert Højby

For AC

Jesper Lykke  
Maria Finmand Svane  
Mette Tranevig

For PF-Personaleforeningen  
Allan Graversen  
Laila Jensen  
Anne G. Sørensen

For

Journalistforbundet  
Thomas Kokholm Nielsen

# Bilag K – Regelsæt for samarbejdsrådet i KL

## 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 arbejdsmiljøopgaver og samarbejdsspørgsmål på en sådan måde, at spørgsmålet om arbejdsmiljø, medarbejderudvikling og KL's opgave-varetagelse 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 der træffes endelig 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:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
- medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, og
- 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

- informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i KL's aktiviteter og økonomiske situation
- 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
- informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.
- 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 valg-grundlag 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 problemstillingernes 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 nærmere 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 arbejdsbetinget 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 tilbagevendende drøftelser. Det gælder bl.a.:

- Arbejdsmiljødrøftelse
- Personalepolitiske temaer, herunder bl.a. MUS samtalerne og kompetenceudvikling
- KL's budget, herunder eventuelle konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

Samarbejdsrådets arbejdsmiljøopgaver stiller særlige krav til Rådets arbejde. Rådet skal derfor:

- Kvartalsvis gøre status over arbejdsmiljøarbejdet
- Hvert tredje år gøre status over APV.

## **Kapitel 2. Samarbejdssystemets struktur**

### **§ 4. Medarbejderindflydelsessystemet**

Samarbejdsrådet er kun en del af det samlede medarbejderindflydelses-system. Medarbejderindflydelse kan findes på alle niveauer i KL, herunder i samspillet mellem den enkelte medarbejder og dennes chef. Den mest formaliserede del af samarbejdssystemet er dog Samarbejdsrådet.

## § 5. Samarbejdsrådets opbygning

Der oprettes ét Samarbejdsråd fælles for alle medarbejdere i KL.

A-siden er repræsenteret ved direktionen (4), sekretariatschefen (1), kontorchefen for Intern Økonomi og Administration (1) og den arbejdsmiljøansvarlige chef (1). Den administrerende direktør er født formand for rådet.

B-siden er tilsvarende repræsenteret ved 7 repræsentanter. 5 repræsentanter valgt blandt tillidsmændene for AC, PF og Journalisterne samt medarbejdernes 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

A- og B-siden vælger selv evt. suppleanter til deltagelse i de enkelte samarbejdsrådsmøder (for B-sidens vedkommende vælges de blandt tillidsrepræsentanterne). Blandt de 5 valgte tillidsrepræsentanter vælges en næstformand for rådet. Næstformandens valgperiode løber parallelt med tillidsrepræsentanternes valgperiode.

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

Samarbejdsrådet udpeger en sekretær.

Sekretariatet udsender mødeindkaldelse 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 før. Materiale, der udsendes efter denne frist, kan kun behandles på først kommende møde, såfremt samarbejdsrådet er enige herom. Senest en måned efter Samarbejdsrådets møde udsendes et af Samarbejdsrådets formandskab godkendt referat.

## § 6. Arbejdsmiljø

Samarbejdsrådet er KL's arbejdsmiljøudvalg. KL Huset har en arbejdsmiljøgruppe som sammensættes i overensstemmelse de gældende regler for sammensætning af arbejdsmiljøudvalg. Der skal vælges en ledelsesrepræsentant og to arbejdsmiljørepræsentanter til at varetage Samarbejdsrådets arbejde med arbejdsmiljø. Samarbejdsrådets arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i KL. Rådets arbejdsmiljørepræsentanter nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter. Suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter 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 fx med et i kvartalet. 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
- Projekt/proces/problemværktøjer
- Personalepolitik
- Forudsætninger for udvikling

### **§ 10. Arbejdsmiljøuddannelse**

Arbejdsmiljølederen og arbejdsmiljørepræsentanterne i Samarbejdsrådet skal have gennemgået den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse samt tilbydes supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

### **§ 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 i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

## **§ 14. Ikrafttræden**

Aftalen er trådt i kraft pr. 4. december 2013.

## **§ 15. Opsigelse**

Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i lige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandlinger om 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.

**Godkendt af KL's Samarbejdsråd den 3. december 2013**

# Bilag 1: Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress

KL – KOMMUNALE TJENESTEMÆND OG OVERENSKOMSTANSATTE

## Indledning

Dette protokollat omhandler arbejdspladsens indsats for at reducere eller minimere forekomst af arbejdsbetinget stress.

Stress kan potentielt påvirke ethvert arbejdssted og enhver ansat uanset størrelsen af virksomheden, hvilket område der arbejdes indenfor, eller hvilken form for ansættelsesforhold der er tale om. I praksis vil ikke alle arbejdssteder eller alle ansatte nødvendigvis blive påvirket af stress. Forebyggelse af arbejdsbetinget stress kan forbedre sikkerhed og sundhed og føre til større effektivitet. Konsekvenserne heraf kan være såvel økonomiske, arbejdsmæssige som sociale for virksomheden, arbejdstagerne og for samfundet som helhed. Det er vigtigt at tage hensyn til, at de ansatte er forskellige, når man håndterer arbejdsbetinget stress.

Målsætningen med protokollatet om indsats mod arbejdsbetinget stress er, at:

- Øge opmærksomheden og forståelsen hos arbejdsgivere, ansatte og deres repræsentanter om arbejdsbetinget stress
- Øge deres opmærksomhed mht. signaler der indikerer arbejdsbetinget stress

Formålet er at give ledelse og ansatte en ramme til at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Formålet er ikke at lægge skylden for stressrelaterede problemer på den enkelte.

Parterne er enige om, at KL og KTO med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Draft framework agreement on workrelated stress" indgået mellem UNICE, CEEP og ETUC den 8. oktober 2004.

Parterne er enige om, at KL og KTO med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Draft framework agreement on work-related stress" indgået mellem UNICE, CEEP og ETUC den 8. oktober 2004.

## Beskrivelse af stress og arbejdsbetinget stress

Stress er en tilstand som ledsages af fysiske-, psykiske-, eller sociale reaktioner eller funktions-  
svigt, som er resultatet af den enkeltes følelse af utilstrækkelighed i forhold til at kunne imødekomme de krav eller forventninger, der er stillet til ham/hende.

Den enkelte er i stand til at håndtere stress i kortere perioder, hvilket kan ses som noget positivt, men har vanskeligt ved at håndtere langvarigt intensivt pres. Yderligere kan forskellige individer reagere forskelligt i sammenlignelige situationer, og det samme individ kan reagere forskelligt i sammenlignelige situationer på forskellige tidspunkter i hans/hendes liv.

Stress er ikke en sygdom, men længerevarende udsættelse for stress kan føre til helbreds lidelser og kan resultere i reduceret effektivitet på arbejdspladsen.

Stress, der udspringer af forhold uden for arbejdspladsen, kan lede til ændret opførsel og reduceret effektivitet på arbejdspladsen. Ikke alle udtryk for stress kan betragtes som arbejdsrelateret stress. Arbejdsbetinget stress kan forårsages af forskellige faktorer så som arbejdsindhold, arbejdets organisering, arbejdsmiljø, dårlig kommunikation, osv.

### **Identificering af problemer skabt af arbejdsbetinget stress**

Stressfænomener er meget komplekse. Dette protokollat indeholder derfor ikke en udtømmende liste over potentielle stressindikatorer. For eksempel kan høj fraværsporcet, hyppig personaleomsætning, hyppige personalekonflikter eller klager fra de ansatte være tegn, der måske indikerer et arbejdsbetinget stress-problem.

For at klarlægge om der er et problem mht. arbejdsbetinget stress, kan det være nødvendigt at analysere forskellige faktorer så som:

- arbejdsorganisation og arbejdsprocesser (arbejdstidsfastlæggelse, graden af selvstændighed i arbejdet, samspillet mellem den ansattes kvalifikationer og de krav som arbejdet stiller, arbejds-mængden osv.),
- arbejdsvilkår og arbejdsmiljø (risiko for udsættelse for krænkende adfærd, støj, varme, farlige materialer osv.),
- kommunikation (usikkerhed med hensyn til: hvad der forventes på arbejdspladsen, beskæftigelsen eller forestående forandringer osv.) og
- subjektive faktorer (følelsesmæssig- og socialt pres, en fornemmelse af utilstrækkelighed, en oplevet mangel på støtte osv.).

Hvis der er konstateret problemer med arbejdsbetinget stress, skal der tages skridt til at forebygge eliminere eller reducere det. Det er arbejdsgiverens ansvar at iværksætte passende foranstaltninger. Planlægningen af og gennemførelsen af disse tiltag skal ske med deltagelse af og i samarbejde med de ansatte og/eller deres repræsentanter.

### **Ledelsens og medarbejdernes ansvar**

Ledelsen har en retlig forpligtelse til at beskytte sikkerheden og sundheden for alle ansatte. Denne forpligtelse omfatter også problemer som følge af arbejdsbetinget stress i den udstrækning, dette medfører risiko for sikkerhed og sundhed. Alle ansatte har en generel forpligtelse til at anvende beskyttelsestiltag, der er fastsat af ledelsen.

Håndtering af problemer med arbejdsbetinget stress kan gennemføres inden for arbejdsplads-vurderingsprocessen, gennem separate stresspolitikker og/eller via særlige tiltag, der er målrettet identificerede stressfaktorer.

### **Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress**

Forebyggelse, fjernelse eller reduktion af arbejdsbetinget stress kan indeholde forskellige tiltag. Disse tiltag kan være kollektive, individuelle eller begge dele. De enkelte tiltag kan gennemføres som specifikke tiltag, der er målrettet ovenfor identificerede stressfaktorer eller som integreret del af en stresspolitik indeholdende såvel forebyggende som handlingsorienterede tiltag.

Hvis arbejdsgiveren ikke selv råder over den nødvendige sagkundskab skal arbejdsgiveren efter LBK nr. 784 § 12 indhente ekstern sagkyndig bistand med henblik på at sikre, at de ansattes arbejdsmiljø til stadighed er fuldt forsvarligt.

Når retningslinjer er fastlagt og tiltag mod stress er gennemført, bør disse gennemgås regelmæssigt for, at vurdere om tiltagene stadig er tilstrækkelige og nødvendige. Herunder om tiltagene medfører en effektiv udnyttelse af ressourcerne.

Sådanne tiltag kan for eksempel omfatte:

- Ledelses- og kommunikationstiltag, som eksempelvis: Afklaring af virksomhedens mål og rolle for den enkelte ansatte. Sikring af tilstrækkelig ledelsesstøtte for den enkelte og for teams. Sikre sammenhæng mellem ansvar og kontrol over arbejdet, forbedring af arbejdsorganiseringen og arbejdsprocesserne, arbejdsbetingelser og arbejdsmiljø.
- Efteruddannelse af ledelse og ansatte med henblik på at øge opmærksomheden og forståelsen af stress, dets mulige årsager og hvordan man håndterer stress, og/eller hvordan man håndterer ændringer.

København, den 18. juni 2008

For KL

Mads Lebech / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Anders Bondo Christensen / Jørgen Holst

## Bilag 2: Protokollat om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen

### Indledning

Dette protokollat omhandler kommunernes forpligtigelser vedrørende identifikation, håndtering og forebyggelse af vold, mobning, chikane – herunder seksuel chikane – på arbejdspladsen. Parterne er enige om, at KL og KTO med dette protokollat har aftaleimplementeret den europæiske aftale "Framework agreement on harassment and violence at work" indgået mellem ETUC/CES, CEEP, BUSINESSEUROPE OG UEAPME den 26. april 2007.

Gensidig respekt blandt kolleger på alle niveauer på arbejdspladsen er et af de vigtigste kendetegn ved en succesfuld organisation. Derfor er vold, mobning og chikane uacceptabelt. KL og KTO tager afstand fra alle former for vold, mobning og chikane på arbejdspladsen. Det er en fælles opgave for arbejdsgivere og medarbejdere at håndtere denne type problemer, som kan have alvorlige sociale og økonomiske konsekvenser.

Den danske lovgivning definerer arbejdsgiverens pligt til at beskytte medarbejderne mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen. Forskellige former for vold, mobning og chikane kan påvirke arbejdspladsen. De kan:

- være af fysisk, psykisk og/eller seksuel karakter
- være enkeltstående tilfælde eller mere systematiske handlingsmønstre
- forekomme blandt kolleger, mellem overordnede og underordnede medarbejdere eller udøves af tredjeparter, såsom klienter, borgere, patienter, elever, osv.

variere fra mindre tilfælde af krænkende adfærd til mere alvorlige handlinger, herunder lovovertrædelser der kræver indgreb fra offentlige myndigheder. Vold, mobning og chikane kan potentielt set berøre alle arbejdspladser og alle medarbejdere, uanset virksomhedens størrelse, aktivitetsområde eller ansættelsesform.

Visse grupper og sektorer kan dog have en højere risiko end andre. I praksis er det ikke alle arbejdspladser og alle medarbejdere, der berøres af problemet.

### Formål

Formålet med denne aftale er at:

- øge opmærksomhed og viden blandt arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter om vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
- give arbejdsgivere, medarbejdere og deres repræsentanter på alle niveauer nogle retningslinjer, med henblik på at identificere, forebygge og håndtere problemer med vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

### Beskrivelse

Vold, mobning og chikane er udtryk for uacceptabel opførsel fra en eller flere personer og kan antage mange forskellige former, hvoraf nogle er lettere at udpege end andre. Arbejdsmiljøtiltag kan forebygge samt påvirke den vold, mobning og chikane, folk udsættes for. Vold, mobning og chikane finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere gentagne gange og bevidst udsættes for krænkelse, trusler og/eller ydmygelser i arbejdsrelaterede sammenhænge.



Vold, herunder fysisk og psykisk vold, finder sted, når en eller flere medarbejdere eller ledere angribes i arbejdsrelaterede sammenhænge.

Vold, mobning og chikane kan udøves af en eller flere personer med det formål eller den virkning at krænke en ansats værdighed, hvilket påvirker vedkommendes helbred og/eller skaber et dårligt arbejdsmiljø.

### **Forebyggelse, identifikation og håndtering af problemer med chikane og vold**

Forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i § 10 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. Udover at medvirke til at fastlægge retningslinjer på området, har kommunens øverste medindflydelsesudvalg til opgave, at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.

Hvis kommunen allerede har en politik og procedurer som lever op til kravene i dette protokollat, kan kommunen, på baggrund af en drøftelse i de øverste medindflydelsesudvalg, beslutte at lade denne være gældende ift. protokollatet.

At øge opmærksomheden om vold, mobning og chikane samt at uddanne ledere og medarbejdere om det, kan reducere risikoen for vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.

En passende procedure for håndtering af konkrete sager skal bygge på følgende grundlæggende principper:

- 1) Det er i alle parter interesse at skride frem med fornøden diskretion for at beskytte alle involveredes værdighed og privatliv.
- 2) Der må ikke videregives oplysninger om den pågældende sag til parter, der ikke er involveret i sagen.
- 3) Klager skal undersøges konkret og behandles uden unødigt ophold.
- 4) Alle de involverede parter har ret til en saglig og fair behandling.
- 5) Klager bør være underbygget af udførlige oplysninger.
- 6) Falske anklager tolereres ikke og kan medføre disciplinære tiltag.

### **Om nødvendigt ekstern bistand**

Kommunen tager passende skridt overfor den forulepende part.

Kommunen tilbyder skadelidte den nødvendige støtte og om nødvendigt hjælp til at vende tilbage til arbejdet.

### **Voldgift og håndhævelse af forpligtigelser**

Håndhævelsen af forpligtelserne i forhold til indsatsen mod vold, mobning og chikane er beskrevet i § 11, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

København den 18. juni 2008

For KL

Mads Lebech / Johnny Kristensen

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Anders Bondo Christensen / Jørgen Holst

# Bilag L – Aftale om gruppelivsforsikring pr. 1. april 2015 for tjenestemænd og visse andre ansatte

KL  
Regionernes Lønnings- og Takstnævn  
og  
Forhandlingsfællesskabet

## § 1. Aftalens område (hvor dækker aftalen)

Stk. 1

Denne aftale omfatter de i § 2 omhandlede personalegrupper inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, der er ansat i:

- 1) KL's forhandlingsområder
- 2) Regional tjeneste
- 3) Virksomheder som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. og som er omfattet af en kommunal overenskomst
- 4) Selvejende institutioner mv. med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder
- 5) Selvejende institutioner med hvilke regioner indgår driftsaftaler med henblik på opfyldelse af dem i lovgivningen pålagte forpligtelser. Hvis der på institutionen er aftalt andet overenskomstgrundlag/aftalegrundlag fortsætter dette dog i stedet for, medmindre der indgås anden aftale mellem nærværende aftales parter

### **Bemærkning:**

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale Styrelseslovs § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag-og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har indgået driftsaftale med, og hvor løn-og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. For øvrige selvejende institutioner, der ikke er direkte under Kommunernes Lønningsnævns eller Regionernes Lønnings – og Takstnævns tilsyn, gælder, at det er frivilligt for disse institutioner, om de vil tilmelde sig aftalerne. Hvis institutionerne ønsker dette, retter den selvejende institution henvendelse herom til Forenede Gruppeliv med angivelse af institutionens navn, adresse og SE nummer. For selvejende institutioner, der får foretaget lønberegning af kommunen/regionen, bør henvendelse til Forenede Gruppeliv ske gennem kommunen /regionen

## § 2. Aftalens område (hvem dækker aftalen)

Stk. 1

Aftalen omfatter følgende grupper af ansatte, der er fyldt 18 år, jf. dog § 2, stk. 2.

1. Tjenestemænd i kommuner og regioner, der får udbetalt løn, rådighedsløn eller ventepenge
2. Tjenestemandspensionister, der er fratrukket med aktuel egenpension den 1. juli 1969 eller senere

3. Reglementsansatte ved dag- og døgninstitutioner for børn og unge.
4. Tidligere sygekassefunktionærer.
5. Ansatte hvortil arbejdsgiveren indbetaler et pensionsbidrag til en ikke fuldt udbygget pensionsordning, forudsat det samlede bidrag er under 8,22 pct.
6. Andre personalegrupper,
  - der ikke er tjenestemænd og
  - hvortil arbejdsgiveren ikke indbetaler et pensionsbidrag

**Bemærkning:**

Litra 6) omfatter f.eks. elever, vikarer og ansatte med ret til en fuldt udbygget overenskomstpensionsordning, som ikke opfylder karensbetingelserne (f.eks. 21 år og 1 års ansættelse), herunder også personer ansat i fleksjob eller dagpengeberettigede ledige i løntilskudsjob jf. Rammeaftale om socialt kapital

Stk. 2

Aftalen gælder ikke for ansatte eller tidligere ansatte der er omfattet af:

- Aftale om gruppelevsforikring for lærere m.fl. indgået mellem KL, RLTN og LC
- Aftale om gruppelev indgået mellem Landsforeningen af ungdomsskoleledere og KL

Stk. 3

Tjenestemænd, reglementsansatte og tidligere sygekassefunktionærer er omfattet af aftalen straks fra ansættelsen. Andre, der er omfattet af aftalen jf. litra 5) og 6), bliver omfattet af aftalen efter 6 måneders uafbrudt ansættelse i en kommune eller region.

**Bemærkning:**

Karenstiden kan påbegyndes forud for det fyldte 18.år med den virkning, at medarbejderen kan opnå dækning fra det fyldte 18. år. Ved direkte stillingsskift inden for aftalens område bortfalder kravet om 6 måneders ansættelse, forudsat gruppelevsrettigheder er opnået inden stillingsskift. Der skal foreligge et uafbrudt ansættelsesforhold. Uger, hvor der efter aftale ikke skal præsteres arbejdstimer, kan også indgå i ansættelsesperioden, (f.eks. for medarbejdere, der er ansat med tjeneste hver anden uge. Egentlige "sæsonarbejdere" f.eks. medarbejdere, der ansættes om foråret og afskediges ved vinterens begyndelse (typisk gartnere og specialarbejdere), skal ved genansættelse året efter ikke gennemgå ny karenstid. Herudover skal uafbrudt ansættelse forstås bogstaveligt og ethvert ophør eller "slip" i ansættelsesperioden bevirker, at der skal gennemgås en ny karenperiode.

Månedslønnede rengøringsassistenter og erhvervsuddannede serviceassistenter er omfattet af gruppelevsaftalen efter 6 måneders uafbrudt ansættelse, uanset at visse uger i ansættelsesperioden er arbejdsfri.

For så vidt angår timelønnede, og spørgsmålet om der er tale om "slip i ansættelsesperioden" henvises i øvrigt til administrationsgrundlaget til rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse – (KL's administrative information af nr. 2121 af 12. december 2002 eller tilsvarende administrationsgrundlag for regionerne).

### § 3. Administration af gruppelevsaftalen

Stk. 1

Aftalen administreres gennem Sampension KP Livsforikring A/S af Administrationsaktieselskabet Forenede Gruppeliv (FG) i henhold til særlig gruppelevsaftale indgået mellem KL, RLTN og FG.

## § 4. Forsikringsydelsen

### Stk. 1

Forsikringsydelsen består af en dødsfaldssum, en samt børnesum for eventuelle børn under 21 år, en invalidesum og forsikring for kritisk sygdom.

## § 5. Dødsfaldssum

### Stk. 1

Dødsfaldssummen udbetales ved et gruppemedlems død før udgangen af den måned, hvori pågældende fylder 67 år.

### Stk. 2

Dødsfaldssummen er pr. 1. april 2015 fastsat til 450.000 kr. jf. dog stk. 3 om tjenestemandspensionister.

### Stk. 2a

Dødsfaldssummen er fra 1. januar 2015 og frem til 31. marts 2015 fastsat efter medlemmets alder ved dødsfald efter følgende skala, jf. dog stk. 3 om tjenestemandspensionister	Forsikringssum inkl. bonusforhøjelse pr. 1/4 2000
fyldt alder under 62 år	450.000 kr.
fyldt alder 62 år	281.250 kr.
fyldt alder 63 år	225.000 kr.
fyldt alder 64 år	168.750 kr.
fyldt alder 65 år	112.500 kr.
fyldt alder 66 år	56.250 kr.
fyldt alder 67 år	0 kr.

Ved dødsfald blandt følgende medarbejdergrupper:

- Tandteknikere – overenskomst med KL
- Månedslønnede tandklinikassistenter – overenskomst med KL
- Laborantelever, laboranter – overenskomst med KL
- Laboratorieteknikere og miljøteknikere – overenskomst med KL
- Månedslønnede defektricer – overenskomst med KL
- Tandplejere – overenskomst med KL eller RLTN udbetales mindst kr. 75.000,00 kr. inkl. eventuelle børnesummer.

### **Bemærkning:**

Minimumsydelsen kan få betydning, hvis gruppelevsmedlemmet dør som 66-årig, hvor dæknings summen er kr. 56.250.

### Stk. 3

Dødsfaldssummen til egenpensionister, jf. § 2, stk. 1, litra 2), udbetales med 50 % af dødsfaldssummen efter stk. 2 henholdsvis den i stk. 2a nævnte skala.

## § 6. Børnesum

Stk. 1

Efterlader et gruppemedlem ved sin død børn under 21 år, udbetales yderligere for hvert barn kr. 45.000.

## § 7. Invalidesum

Stk. 1

Med virkning fra 1. januar 2015 udbetales en invalidesum på kr. 140.000, når et gruppemedlem fratræder sin stilling før det 60. år, og det efter en lægelig vurdering konstateres, at gruppemedlemmets erhvervsevne på afskedstidspunktet er nedsat med mindst 2/3. En udbetalt invalidesum fratrækkes en eventuel senere udbetaling af dødsfaldssummen.

## § 8. Kritisk Sygdom

Stk. 1

Hvis et gruppemedlem pådrager sig en kritisk sygdom, som omhandlet i forsikringsbetingelserne fra Forenede Gruppeliv, udbetales en forsikringssum på kr. 100.000 jf. dog stk. 3. Dækningen ved kritisk sygdom kan dog ikke overstige dødsfaldssummen.

Stk. 2

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. 3

Tjenestemandspensionister jf. § 2, stk. 1 litra 2) er ikke omfattet af adgangen til udbetaling af en forsikringssum på 100.000 kr. ved kritisk sygdom.

### **Bemærkning:**

De sygdomme, der i henhold til forsikringen betegnes som kritisk sygdom og udløser en forsikringssum, fremgår af forsikringsbetingelserne fra Forenede gruppeliv. Der henvises til FG's hjemmeside [www.fg.dk](http://www.fg.dk), forsikringsoversigter, Gruppelivsaftale 86115 for kommunale tjenestemænd m.fl.

## § 9. Forsikringens ophør

Stk. 1

Forsikringen ophører

- 1) ved udgangen af den måned, hvori fratrædelsen sker
- 2) ved udgangen af den måned, hvori gruppemedlemmet fylder 67 år, uanset om den pågældende fortsat er ansat eller på dette tidspunkt er pensioneret.
- 3) Når et gruppemedlem indtræder i en fuldt udbygget pensionsordning, hvortil kommunen/regionen yder tilskud, jf. § 2, stk. 1 litra 5)

## § 10. Udbetaling

### Stk. 1

Ved et gruppemedlems død udbetales dødsfaldssummen til den pågældendes nærmeste pårørende, jf. forsikringsaftalelovens § 105a, medmindre andet skriftligt er aftalt mellem gruppemedlemmet og Forenede Gruppeliv.

#### **Bemærkning:**

Dødsfald anmeldes af kommunen / regionen til Forenede Gruppeliv. Nærmeste pårørende er i henhold til forsikringsaftalelovens § 105 a:

- 1) Ægtefælle/registreret partner
- 2) Samlever, der lever sammen med den forsikrede på fællesbopæl og som venter, har eller har haft barn sammen med den forsikrede eller som har levet sammen med den forsikrede i et ægteskabslignende forhold på den fælles bopæl i de sidste 2 år før dødsfaldet.
- 3) Livsarvinger
- 4) Arvinger i henhold til testamente
- 5) Øvrige arvinger (forældre- og bedsteforældrelinjen).

### 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, samlever, børn eller børnebørn, særligt begunstiget, testaments- eller legal arving, sker der ingen udbetaling.

### Stk. 4

Invalidesummen udbetales til gruppemedlemmet.

### Stk. 5

Forsikringssummen ved kritisk sygdom udbetales til gruppemedlemmet.

## § 11. Præmiebetaling

### Stk. 1

Til dækning af de omkostninger, der er forbundet med ordningen, afkortes i de pågældendes løn, rådighedsløn, ventepenge eller pension en forsikringspræmie, hvis størrelse fastsættes efter gruppelevsordning nr. 86115 i Forenede Gruppeliv på grundlag af oplysninger om antallet af forsikrede og disses aldersfordeling. Kommunerne/regionerne indbetaler præmierne til Forenede Gruppeliv efter nærmere aftalte regler. Til udligning yder kommunerne/regionerne de pågældende et tillæg til løn, pension, rådighedsløn eller ventepenge af samme størrelse som forsikringspræmien, benævnt gruppelevstillæg.

### Stk. 2

Præmien udgør med virkning fra 1. april 2015 30,00 kr. pr. måned pr. ansat.

**Bemærkning:**

For månedslønnede medarbejdere fradrages/tillægges præmien hver måned i forbindelse med lønberegningen. Præmien for den pågældende måned skal afregnes månedsvis til Forenede Gruppeliv (FG).

For 14-dages-lønnede udgør fradraget/gruppelivstillægget kr. 13,85 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.

Ifølge de almindelige forsikringsbetingelser for gruppelivsforsikringen kan der for en medarbejder, der fratræder, fordi erhvervsevnen på fratrædelsestidspunktet er nedsat med 2/3 på grund af sygdom eller ulykke, ydes præmiefri dækning, så længe erhvervsudygtigheden varer, dog højst i 3 år og længst til det 67. år. Ansøgning om præmiefritagelse indgives gennem kommunen til Forenede Gruppeliv.

Muligheden er ikke aktuel for tjenestemænd der fratræder, fordi erhvervsevnen er nedsat med 2/3 overgår til tjenestemandspension, og er dermed fortsat dækket af gruppelivsforsikringen jf. § 2.

Stk. 3

Gruppelivstillægget indgår ikke i grundlaget for beregning af feriegodtgørelse og særlig feriegodtgørelse.

## § 12. Dækning under orlov

Stk. 1

Dækningen opretholdes uden præmiebetaling 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, forudsat ansættelsesforholdet består. Dækning uden præmiebetaling opretholdes ligeledes ved andet godkendt fravær i indtil 3 måneder uden løn, forudsat ansættelsesforholdet består.

Stk. 2

Tjenestemænd, der får tjenestefrihed for en nærmere fastsat periode, herunder i forbindelse med aftjening af værnepligt, er fortsat omfattet af gruppelivsforsikringen. Det er dog en forudsætning, at pågældende ikke i tjenestefrihedsperioden omfattes af en gruppelivsaftale i en anden kommune/region. Der indbetales ikke præmie i tjenestefrihedsperioden.

## § 13. Bonus

Stk. 1

Bonus, som måtte tilkomme gruppelivsordningen, indbetales til Gruppelivsforsikringens Bonusreguleringskonto.

## § 14. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Med mindre andet fremgår af de enkelte bestemmelser er denne aftale gældende med virkning fra 1. april 2015 og indtil videre, dog længst indtil det tidspunkt, hvor gruppelivsordning nr. 86115,

aftalt mellem KL, RLTN og FG måtte være opsagt. Aftalen erstatter Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte af 12. januar 2009 indgået mellem KL, RLTN og KTO samt Aftale om gruppelivsforsikring for tjenestemænd og visse andre ansatte af 29. januar 2009 indgået mellem KL, RLTN og Sundhedskartellet. Aftalen erstatter endvidere Protokollater vedrørende ændringer i Aftale om gruppelivsforsikring pr. 1. oktober 2008 for tjenestemænd og visse andre ansatte af 4. juni 2014 mellem KL og KTO og af 4. juni 2014 mellem KL og Sundhedskartellet, samt af 19. august 2014 mellem RLTN og KTO og af 23. september 2014 mellem RLTN og Sundhedskartellet.

Stk. 2

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

København, den 5. oktober 2015

For  
KL  
Michael Ziegler / Karsten Thystrup

For  
RLTN  
Signe Friberg Nielsen / Ole Lund Jensen

For  
Forhandlingsfællesskabet  
Anders Bondo Christensen / Helle Basse



# Bilag M – Retningslinjer om fleksid i KL

## § 1. Dækningsområde

De overordnede retningslinjer for fleksid 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. Fleksid 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 service-niveau 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 fleksid, der som minimum beskriver:

- Hvornår der udarbejdes en status på flekstiden for den enkelte medarbejder.
- Hvordan og i hvilket omfang fleksid kan opspares, overføres, herunder afspadsreses 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 afspadsreses, 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

# Bilag N – Uddrag af den kommunale aftale: "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg"

## **Bemærkning:**

Den kommunale aftale er optrykt i uddrag. Reglerne om AKUT, samarbejde og samarbejdsudvalg finder ikke anvendelse i KL og er derfor ikke medtaget. For medarbejdere i KL gælder KL's egen aftale om samarbejdsråd se bilag K i KL's fællesregler.

## Afsnit A. Tillidsrepræsentanter

### **Bemærkning:**

Når der i det følgende afsnit står, at udveksling af dokumenter skal ske digitalt med tillidsrepræsentanten, forudsætter det tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen, eks. IT-udstyr og internetopkobling. Der henvises til Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

## § 1. Valg af tillidsrepræsentanter

### Stk. 1

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i Københavns Kommune pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen), hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

### **Bemærkning:**

Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår i overensstemmelse med hidtidig praksis bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår

- selvstændig ledelsesret
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, en skole, et sygehus, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller på en forvaltning. Der er ikke hermed forudsat, at der skal ske ændringer i antallet af tillidsrepræsentanter.

Ved en overenskomstgruppe forstås personale ansat i henhold til samme aftale (tjenestemænd) eller overenskomst. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende tilsammen én gruppe.

Vedr. bestemmelsen i Københavns Kommune bemærkes, at det i § 1, stk. 1 er præciseret, at der kan vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe. Ovennævnte bemærkning om overenskomstgruppe gælder derfor kun uden for Københavns Kommune.

I det omfang, der er indgået et protokollat eller lignende til de enkelte aftaler/overenskomster om aflønning af elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever), eller der findes bestemmelser herom i selve aftalen/overenskomsten, medregnes EUD-eleverne i vedkommende overenskomstgruppe og dermed i grundlaget for, om der kan vælges 1 tillidsrepræsentant, jf. reglen om, at tillidsrepræsentanten skal repræsentere mindst 5 medarbejdere.

Ansatte, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb, indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Elever i lønnet praktik indgår også i valggrundlaget.

Opmærksomheden henledes på, at flere personaleorganisationer, som har underskrevet samme aftale eller overenskomst, er én overenskomstgruppe, som tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere. For hver af de personaleorganisationer, som har underskrevet den pågældende aftale eller overenskomst, kan der dog i stedet for vælges én tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge én tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

#### Stk. 2

Hvis medarbejderne ønsker det, og institutionens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

#### **Bemærkning:**

Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, varetages.

#### Stk. 3

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

#### Stk. 4

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

#### **Bemærkning:**

De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge én tillidsrepræsentant i henhold til stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af den samme personaleorganisation.

#### Stk. 5

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever og lærlinge er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at kommunen har modtaget meddelelse fra organisationen.

**Bemærkning:**

Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes. Anmeldelse af valg samt indsigelse mod valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 6

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Bestemmelserne i stk. 5, 2., 3. og 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

**Bemærkninger:**

Ved begrebet 'fravige' forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

Fravigelsesmulighederne i stk. 1 - 4 indebærer bl.a. at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.

Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.

Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.

## § 2. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentant.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret.

**Bemærkning:**

Dette indebærer, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten.

Dokumenter vedr. forestående ansættelser skal udveksles digitalt, fx pr. mail.

Stk. 4

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

**Bemærkning:**

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

Oplysninger om alle relevante løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder liste over de ansatte, skal udveksles digitalt, fx pr. mail.

Stk. 5

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

**Bemærkning:**

De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad. Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale- og forhandlingskompetence.

### § 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

**Bemærkning:**

Anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 2

Den enkelte personaleorganisations lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe (i Københavns Kommune en medarbejdergruppe, jf. § 1, stk. 1), som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere over-

enskomstgrupper (i Københavns Kommune flere medarbejdergrupper, jf. § 1, stk. 1), der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

**Bemærkning:**

Anmeldelse af valg skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 3

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Hvis kommunen ikke synes, at arbejdsdelingen er klar nok, skal den inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Kommunen og personaleorganisationen indgår herefter forhandlinger med henblik på at afklare opgavefordelingen.

**Bemærkning:**

Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter indgår aftale om noget andet.

Beskrivelse af arbejdsdeling samt meddelelse om at beskrivelse af arbejdsdeling ikke er klar nok skal ske digitalt, fx pr. mail.

Stk. 4

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum samt stk. 3 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

**Bemærkning:**

De nævnte fravigelsesmuligheder indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for fællestillidsrepræsentanter.

## § 4. Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 1, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 12. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

**Bemærkning:**

Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.

## § 5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 1

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets for-svarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

**Bemærkning:**

Eventuelle tvivlsspørgsmål vedrørende tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejdet søges afgjort ved lokal forhandling.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

**Bemærkning:**

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat være mulighed for, at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer.

## § 6. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentant-arbejdet inden for institutionen

Stk. 1

Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenskab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

Stk. 2

Ved henvendelse i spørgsmål, der angår institutionen og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til institutionens stedlige repræsentant eller til institutionens ledelse ydes løn som anført i stk. 1.

Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

**Bemærkning:**

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 6.



For så vidt angår aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til bilag 8. For så vidt angår arbejdsmiljørepræsentanter henvises til bilag 9.

## § 7. Transportgodtgørelse

Stk. 1

Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de regler, der gælder i kommunen. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten af institutionen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

### **Bemærkning:**

Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at tillidsrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte km og kørselsformål.

Hvis tillidsrepræsentanten af ledelsen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid, ydes der også transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde i henhold til de i kommunen gældende regler.

Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

### **Bemærkning:**

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår i relation til transportgodtgørelse.

## § 8. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen

Stk. 1

Hvis det er nødvendigt, at en medarbejder i sin normale arbejdstid må forlade institutionen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med institutionens stedlige repræsentant, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i § 6.

Stk. 2

Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere om fraværet over for institutionens stedlige repræsentant.

### **Bemærkning:**

Hovedprincippet er, at møder som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af, er omfattet af § 8. Neden for gives 4 eksempler på møder, der henhører under § 8:

- 1) Kommunalbestyrelsen i en større kommune træffer beslutning om at afskedige 25 personer inden for administrationen. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til dagen efter at holde et møde med henblik på evt. at stille forslag over for kommunalbestyrelsen om ordninger, der vil kunne mildne virkningen af afskedigelsen.

- Kommunaldirektøren giver tilladelse til, at mødet afholdes, og han stiller et mødelokale på rådhuset til rådighed. Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.
- 2) En social- og sundhedshjælper afskediges. Da lokale forhandlinger om afskedigelsens berettigelse ikke fører til enighed, anmoder FOA om en forhandling med KL. Ved mødet deltager udover KL og FOA en repræsentant for kommunen, den lokale FOA-afdelingsformand samt tillidsrepræsentanten. Mødet foregår i KL's lokaler i København. Tillidsrepræsentantens deltagelse i mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.
- 3) De 8 BUPL-tillidsrepræsentanter i en kommune ønsker at afholde et møde med henblik på at koordinere deres stillingtagen til konkrete forslag til en planlagt drøftelse med kommunens ledelse om anvendelse af midler til decentral løndannelse. Tillidsrepræsentanterne anmoder deres respektive ledere om tilladelse til at afholde mødet. Tilladelsen gives, og kommunen er – på grund af manglende mødelokaler i kommunens daginstitutioner – indforstået med, at mødet afholdes i den lokale BUPL-afdeling. Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8.
- 4) På grund af gentagne fejludbetalinger til socialrådgiverne anmoder socialrådgivernes tillidsrepræsentant sin leder om tilladelse til at drøfte problemerne med formanden for den lokale kreds. Til mødet er også inviteret en repræsentant for Dansk Socialrådgiverforening. Mødet betragtes som institutionsintern tillidsrepræsentantvirksomhed, og er omfattet af § 8. Deltagelse i møder i medarbejderråd er omfattet af § 8. Med hensyn til møder i øvrigt henvises til § 9.

### Stk. 3

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

#### **Bemærkning:**

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om lønvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet, som er omhandlet i § 8.

## **§ 9. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. (gælder ikke i Københavns Kommune)**

### Stk. 1

Efter anmodning gives der – når forholdene på tjenestestedet i det enkelte tilfælde tillader det – tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

- 1) deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- 2) udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
- 3) deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

**(Stk. 2 – Stk. 4 er udeladt, idet KL ikke er omfattet af AKUT-reglerne.)**

**§ 9A er udeladt (vedrører kun Københavns Kommune)**

## § 10. Anvisning af fælleslokale

### Stk. 1

På større arbejdspladser kan der i institutionen optages drøftelse af mulighederne for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælles lokale, der anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver.

#### **Bemærkning:**

Det forudsættes herved, at de lokalemæssige forhold åbner mulighed herfor. Ved ændring i lokaleforholdene bør der tages hensyn hertil.

Ved eventuel ombygning af institutionen skal der i videst muligt omfang indrettes et fælles lokale på de større arbejdspladser, hvis et sådant ikke findes i forvejen. Det kan dog ikke kræves, at fælleslokalet alene anvendes til tillidsrepræsentantarbejde.

### Stk. 2

Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

#### **Bemærkning:**

Fravigelsesmuligheden indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om spørgsmål vedrørende fælleslokaler til tillidsrepræsentanter.

## § 11. Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale

### Stk. 1

Kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 1, stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 2, stk. 3 og 4
- § 3, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum samt stk. 3
- § 4, stk. 1 og 2
- § 5, stk. 1
- § 6, stk. 1 og 2
- § 7, stk. 1
- § 8, stk. 1 og 2
- § 9, stk. 1 og 2
- § 10, stk. 1.

I en lokal aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold, der er omtalt i 'protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

#### **Bemærkning:**

Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.

#### Stk. 2

Bestemmelserne i nærværende aftales § 1, stk. 5, 2. - 4. punktum, § 2, stk. 1 og 2, § 3, stk. 1, 3. punktum, § 3, stk. 2, 4. punktum, § 9, stk. 3, § 9A samt §§ 12 - 29 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

#### Stk. 3

Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

#### Stk. 4

Forhandling om indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt kommunen eller en eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

#### **Bemærkning:**

Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra kommunens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).

#### Stk. 5

Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

#### Stk. 6

Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af den lokale aftale indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

## **§ 12. Afskedigelse**

#### Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

#### Stk. 2

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

#### Stk. 3

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af forhandlingsbegæringen sendes til vedkommende kommunale forhandlingsorgan. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter

modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

**Bemærkning:**

I overensstemmelse med hidtidig praksis er det nu i stk. 3 indarbejdet, at begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives efter, at forhandling mellem overenskomstparterne har været afholdt.

Stk. 4

- 1) Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.
- 2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

**Bemærkning:**

Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 26. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som den pågældende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2 og 3, respektive stk. 5, har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Stk. 7

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

**§13-25 er udeladt (KL har selvstændige regler for samarbejdsråd se KL's Fællesregler bilag K)**

## **Afsnit C. Parternes opgave/håndtering af uoverensstemmelser samt ikrafttræden.**

### **§ 26. Parternes håndtering af uoverensstemmelser vedrørende afsnit A**

Stk. 1

Uoverensstemmelser om fortolkning af afsnit A om tillidsrepræsentantregler afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.

Stk. 2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 3

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

**Bemærkning:**

§ 26 omhandler de centrale parters uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelser i afsnit A.

### **§ 27. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i. h. t. § 11**

Stk. 1

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 11, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2

Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.

Stk. 4

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

**Bemærkning:**

Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.

Stk. 5

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

**Bemærkning:**

§ 27 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale aftaler indgået i henhold til § 11.

**§ 28 og § 29 er udeladt (KL har selvstændige regler for samarbejdsråd se KL's Fællesregler bilag K)**

## **§ 30. Ikrafttræden**

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2013 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2015.

Stk. 2

Aftale af 24. februar 2012 om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 19. november 2013

For KL

Michael Ziegler / Marianne Brinch-Fischer

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Anders Bondo Christensen / Helle Basse



KL  
Weidekampsgade 10  
2300 København S  
Tlf. 3370 3370  
[kl@kl.dk](mailto:kl@kl.dk)  
[www.kl.dk](http://www.kl.dk)  
 @kommunerne